



LEICA S4E

FACTOR 3:
PROFESORES

S

A

D

L

A

D

A

A

FACTOR 3. PROFESORES

Experiencias significativas durante el tiempo de vigencia de la acreditación.

- Los avances en la cualificación del cuerpo profesoral expresados en un incremento en la formación posgraduada de los docentes a nivel de maestría y con mayor énfasis a nivel doctoral. En este sentido, los recursos del CREE se han constituido en un apoyo importante para tal propósito.
- El mejoramiento en las condiciones salariales y prestacionales de los docentes ocasionales y su contratación hasta por 11 meses, lo que posibilitó su mayor participación en procesos de investigación y proyección. Asimismo, se efectuó una homologación salarial similar al escalafón docente.
- El concurso público de méritos para proveer cargos docentes realizado en 2016 que permitió incorporar 39 profesores: 24 de tiempo completo y 15 de medio tiempo.
- El incremento considerable del recurso financiero en 2016 para la capacitación no formal, lo que ha permitido la participación de docentes en eventos de orden nacional e internacional.
- Mayor movilidad en los últimos niveles del escalafón docente (asociado y titular), producto del incremento en la titulación y en la productividad de los profesores.
- El favorecimiento a la interacción académica con homólogos, a través de convenios de cooperación interinstitucional para el desarrollo de la docencia, la investigación y la proyección.
- Las nuevas estrategias de construcción colaborativa con docentes y de participación de la comunidad universitaria en la toma de las decisiones.

2. Análisis y resultados

Característica 7. Deberes y derechos del profesorado

Contribución del Estatuto Docente al logro de la Misión institucional

El [Estatuto Docente de la Universidad de Caldas - Acuerdo 021 de 2002 del Consejo Superior](#) establece las normas que regulan la relación entre la Universidad de Caldas y su personal docente, y los deberes y derechos de éste, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 30 de 1992 y sus decretos reglamentarios. En consonancia con la Misión institucional para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y proyección, el personal docente se acoge a lo establecido en el Estatuto docente, en cuanto a clasificación, dedicación, ingreso, promoción, distinciones, estímulos, evaluación, situaciones administrativas, retiro, régimen disciplinario y otras disposiciones.

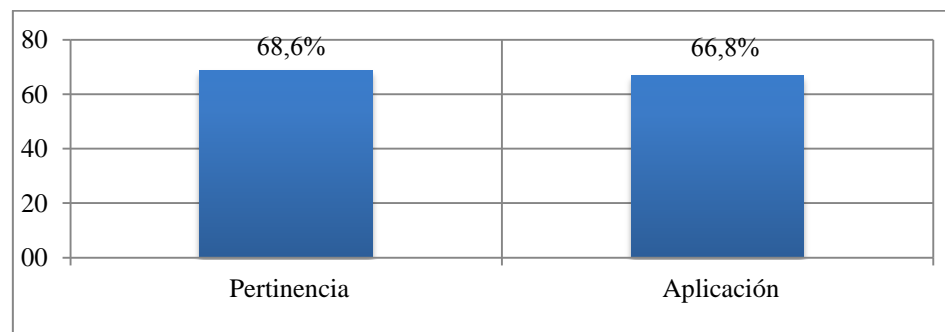
Los docentes regulan sus actividades y su relación con la Institución a través del Estatuto Docente, que establece las condiciones para el desarrollo de sus funciones académicas acorde con: su dedicación (tiempo completo, medio tiempo y cátedra), tipo de contrato, entre otros. La institución considera que la formación de un cuerpo de profesores en su máximo nivel académico les permite comprometerse con la ejecución de los planes institucionales y contribuir al avance de la Universidad con el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y proyección de alta calidad y que por el desempeño destacado de estas labores tienen derecho al reconocimiento pertinente acorde con la normatividad interna y externa.

Aplicación transparente del régimen disciplinario de profesores

La Universidad dispone del Grupo Formal de Trabajo Disciplinario responsable de llevar a cabo los procesos relacionados con faltas disciplinarias en las cuales hayan incurrido docentes de la Institución. Para ello se siguen los procedimientos estipulados en el Estatuto Docente, la Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único) y el Estatuto General de la Universidad. En este aspecto se dispone del informe de dicho Grupo, fechado el 18 de octubre de 2016 (ver anexo), que detalla todo el procedimiento realizado para garantizar la transparencia en la aplicación de este régimen. Así, por ejemplo, se toma en consideración la aplicación de las siguientes garantías constitucionales y los principios del Régimen Disciplinario para los docentes de carrera: *legalidad, debido proceso, presunción de inocencia, favorabilidad, culpabilidad, derecho de defensa, cosa juzgada, reconocimiento de la dignidad humana y proporcionalidad y motivación.*

Apreciación de los profesores acerca de la aplicación de las disposiciones del Estatuto profesoral.

Respecto a la apreciación de los docentes, sobre la pertinencia y aplicación de lo dispuesto en el Estatuto, la consulta diligenciada a través del Sistema de Encuestas Electrónicas evidenció satisfacción con la aplicación de estos criterios y disposiciones en porcentajes superiores al 60% de los profesores.



Gráfica 3.1. Apreciación de los profesores sobre la pertinencia y aplicación del Estatuto Docente (2016).

Proporción de docentes en la zona de satisfacción

Fuente: Sistema de Encuestas Electrónicas.

Participación de los profesores en los organismos de decisión de la institución y claridad y transparencia en la aplicación de los mecanismos predeterminados para la elección de representantes profesorales en tales organismos

El Estatuto General (Acuerdo 064 de 1997 del Consejo Superior) y los acuerdos emanados de él dan cumplimiento a la Ley 30 de 1992 que establece los organismos de participación colegiada en las IES. Los docentes tienen participación activa en los siguientes organismos: Consejo Superior, Consejo Académico y Consejos de Facultad. Su designación se efectúa a través de la votación del estamento profesoral. Por otra parte, existe participación docente en el Comité Central de Proyección y en el de Investigación. Estas dos últimas representaciones, se hacen por designación de los decanos de cada una de las facultades. Existen otras instancias consultivas con representación profesoral tales como los comités de currículo de los diversos programas académicos, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo —COPASST—, el Comité de Personal Docente y el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje —CIARP—.

La Institución posee disposiciones y procedimientos establecidos para la elección del profesorado en los organismos de decisión. Entre ellos se encuentra el Estatuto Electoral, Acuerdo 044 de 1997 del Consejo Superior, que reglamenta todo el proceso electoral en la Universidad de Caldas. En correspondencia, se cuenta con un [procedimiento](#) claramente establecido y de dominio público, mediante el cual se garantiza claridad y transparencia en los procesos electorales.

En 2014, se estableció la votación electrónica. Para tal efecto, el aplicativo diseñado contiene la información necesaria para la realización clara y sencilla de la votación: nombre, fotografía, número de identificación según las planchas de todos los candidatos y la opción de voto en blanco. Las opciones permiten al votante habilitado elegir al candidato de su preferencia, garantizando el anonimato de este.

Es importante resaltar la apertura al diálogo con las asociaciones profesorales ASPU y APUC, a través de diversas mesas de trabajo, las cuales han posibilitado avanzar en relación con los deberes y derechos de los docentes (la mesa de profesores ocasionales (permanente) y mesa de seguimiento a los compromisos contenidos en las mesas de negociación). Desde 2014, según Acuerdo 036 de 2013 del Consejo Superior, los profesores participan de manera directa en la elección de rector, según mecanismo establecido en el Estatuto General; la terna con base de la cual el Consejo Superior elige al rector se conforma con las ternas resultantes de la consulta a cada uno de los estamentos.

Característica 8. Planta profesoral

Suficiencia del cuerpo profesoral para el cumplimiento de las funciones misionales de la institución

Para el desarrollo de las funciones misionales, la Universidad dispone de docentes con las siguientes modalidades de contratación: planta, ocasionales, catedráticos y tutores catedráticos. Los docentes de planta corresponden a los profesores de carrera con contrato a término indefinido y su tiempo de dedicación puede ser de tiempo completo y medio tiempo.

Los docentes ocasionales son aquellos docentes con contrato a término definido que igualmente pueden tener una dedicación de medio tiempo o de tiempo completo. Hasta la promulgación de los [Acuerdos 01](#) y [02 de 2015](#) del Consejo Superior la contratación de los docentes ocasionales tenía variaciones en tiempo, entre 3 y 4 meses por período académico, según los requerimientos de los departamentos en docencia directa o docencia-servicio (prácticas académicas), sin embargo, con este tipo de contratación no era posible que se vincularan a procesos diferentes a la docencia directa y se restringían las posibilidades de conformar comunidad académica.

El establecimiento de mesas de trabajo para concertar las relaciones laborales entre la institución y los docentes ocasionales, originó, que desde el año 2015 con los Acuerdos mencionados, la contratación de éstos se diera hasta por 11 meses, tiempo en el cual pueden distribuir las labores en las diferentes funciones misionales de la Universidad, teniendo en cuenta que es el número de horas de docencia directa la que da lugar a la contratación de medio tiempo y tiempo completo.

Los docentes de cátedra son aquellos que se contratan exclusivamente para el cumplimiento de labores en docencia directa hasta por 13 horas semanales (Estatuto Docente, Artículo 7). El número de docentes de la institución y su evolución en el nivel de formación, entre el año 2012 y el primer periodo del año 2017, correspondiente al período de acreditación, se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 3.1. Nivel de formación de docentes según tipo de vinculación y dedicación. Comparativo 2012-2017-

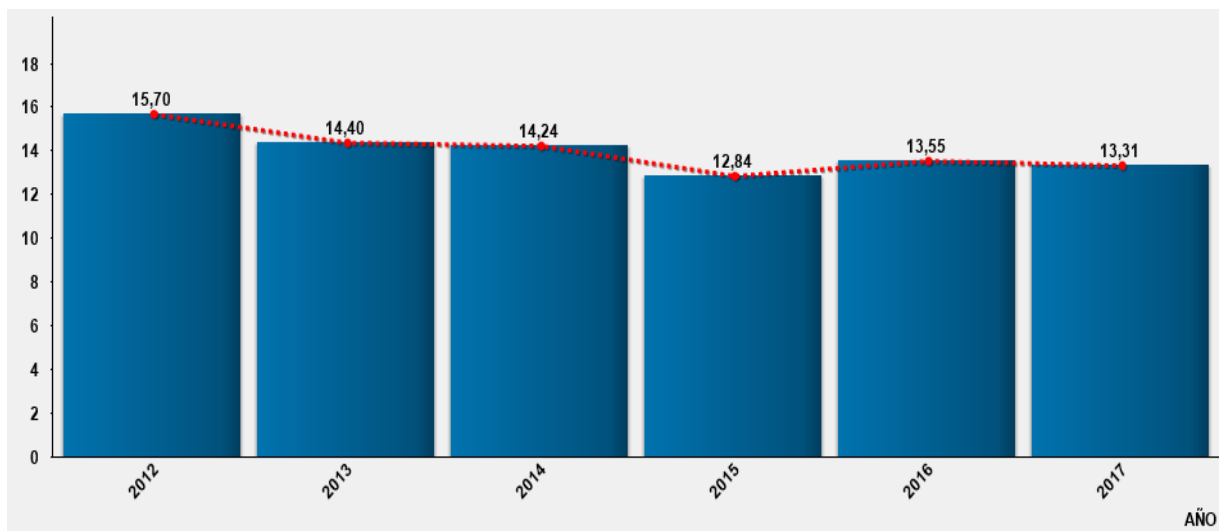
Dedicación	2012						2017-1					
	Total	Doctores	Magísteres	Especialización medica	Especialistas	Profesionales	Total	Doctores	Magísteres	Especialización medica	Especialistas	Profesionales
Tiempo Completo término indefinido (planta)	351	74	192	14	38	33	351	132	165	18	17	19
Medio Tiempo término indefinido (planta)	59	1	14	37	4	3	49	2	15	29	2	1
Tiempo Completo término fijo (ocasional)	192	1	54	2	35	100	200	5	104	6	23	62
Medio Tiempo término fijo (ocasional)	105	0	15	13	16	61	143	3	34	32	25	49
Cátedra	171	1	25	14	40	91	164	0	33	27	23	81
TOTAL	878	77	300	80	133	288	907	142	351	112	90	212

Fuente: Observatorio de Gestión Institucional

En esta tabla se destaca lo siguiente:

- La estabilidad en el número de docentes de carrera en los periodos comparados, mostrando incluso una leve disminución en el periodo 2017-1, entre tiempos completos y medios tiempos, lo cual se explica porque la desvinculación generada por jubilación, renunciaciones y fallecimientos, no son compensados por el concurso público de méritos. Entre el 2012 y el 2016 se realizó un concurso docente que permitió el ingreso y la posesión de 24 profesores de tiempo completo y 15 de medio tiempo, lo cual ha hecho posible una planta docente cercana a la aprobada. En diciembre de 2016 el Consejo Superior ordenó a la administración llevar a cabo una nueva convocatoria para concurso docente que permita cubrir la planta aprobada. Cabe aclarar que al momento de aprobación de tamaño de la planta docente la Universidad no había presentado el crecimiento actual.
- El aumento significativo del nivel de formación doctoral que pasó de 77 docentes en el 2012 a 142 en el 2017-1, producto de la política institucional orientada a promover y apoyar la formación doctoral de sus profesores.
- La formación de los ocasionales a nivel de maestría casi se duplicó pasando de 54 a 104.

En cuanto a la suficiencia de profesores para atender la docencia, se puede apreciar la relación en el número de estudiantes por docente ETC vinculado a la Institución.



Gráfica 3.2. Relación de estudiantes por docente (ETC).

Fuente: Observatorio de Gestión Institucional.

Se puede apreciar en 2017-1, que por cada 13 estudiantes hay un docente –ETC– vinculado; lo cual está por debajo del promedio nacional (28 estudiantes por docente ETC, según el Observatorio de la Universidad Colombiana). De esta relación puede afirmarse que la planta docente es suficiente para desarrollar las labores de docencia.

Para la atención de los programas regionales, la Institución reglamentó la vinculación de los docentes transitorios a través de la figura de tutores-catedráticos, quienes atienden dichos programas tanto en Manizales como en los Centros Regionales de Educación Superior - CERES. Su carácter transitorio debe a la modalidad de los programas académicos a distancia ([Acuerdo 20 de 2010 del Consejo Superior](#)), ya que sus planes de estudio se desarrollan en módulos. En el año 2012, la Universidad contaba con 221 tutores catedráticos y en 2017, 193. Se vinculan personas de la región.

Para la atención de los programas de posgrado (especializaciones, maestrías y doctorados) la Institución se sirve de docentes de planta y de docentes visitantes de otras IES, quienes adelantan labores de docencia y pasantías de investigación, a través de convenios.

Calidad de los profesores, según títulos obtenidos y experiencia en relación con las funciones sustantivas de la institución

En coherencia con el PEI, la Universidad tiene como acción prospectiva “*propender porque sus docentes obtengan formación de postgrado en el campo específico de desempeño universitario*” e “*incrementar el número de docentes con formación avanzada, para construir y promover comunidades académicas*” (Capítulo III). En este orden de ideas, se puede constatar que el mayor número de docentes de la Universidad acreditan un título de posgrado.

En el Plan de Desarrollo 2009-2018, la Universidad plantea como objetivo el incremento en el número de docentes con formación doctoral en las áreas estratégicas de desarrollo académico definidas en este documento. Este objetivo planteado se ha cumplido y el nivel de formación posgraduada ha ido en aumento en un número importante como se evidencia en la tabla 3.1 donde puede observarse que durante el tiempo de la acreditación se presentó un incremento en la formación doctoral en relación con la totalidad de los profesores pasando del 8.8% al 15.8% y del 34.2% al 38.1% en la formación de maestría. Como consecuencia, se presentó un decrecimiento en los niveles de especialización y formación universitaria.

Actualmente, se encuentran en formación doctoral con apoyo de la Universidad un total de 21 docentes de carrera con finalización en el año 2020.

Para el cubrimiento docente de la oferta de programas regionales (técnicos y tecnológicos) la Institución tiene como política la vinculación de tutores-catedráticos con formación de igual o superior nivel al título otorgado por la oferta.

Mecanismos de contratación de profesores que propendan por la consolidación de una comunidad académica comprometida con las funciones misionales

Con respecto a los mecanismos de contratación de los docentes, la Universidad ha dispuesto de la

normativa necesaria teniendo en cuenta las dinámicas en las que se desarrollan los procesos de docencia, investigación y proyección. En relación con los procesos de vinculación y contratación de los docentes, se ha emitido la siguiente normatividad:

- El [Acuerdo 016 de 2013 del Consejo Superior](#) y el [Acuerdo 040 de 2013 del Consejo Académico](#) reglamentan los requisitos y condiciones específicas para la incorporación de los docentes de carrera mediante convocatoria pública de méritos.
- El [Acuerdo 21 de 2005 del Consejo Superior que define](#) la política y los criterios generales para los procesos de vinculación y contratación de los docentes ocasionales y catedráticos.
- El [Acuerdo 01 de 2015 del Consejo Superior que define el](#) tiempo de vinculación (a 11 meses) de los docentes ocasionales y la distribución de las horas en las funciones misionales.
- El [Acuerdo 02 de 2015 del Consejo Superior](#) que modificó el Acuerdo 01 de 2015 que establece el número de horas de docencia directa de los profesores ocasionales de tiempo completo y medio tiempo.

La vinculación de los docentes de carrera se da por concurso público de méritos, mediante convocatoria abierta programada por disposición del Consejo Superior, previo análisis de vacancias existentes y estudio técnico para la distribución de plazas en las diferentes facultades, las cuales se encargan de establecer los perfiles.

La contratación de los docentes ocasionales de tiempo completo o de medio tiempo se realiza mediante Resolución con una duración hasta de 11 meses de acuerdo a las necesidades de los departamentos.

Crterios 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

El procedimiento de asignación de la labor académica se realiza, en primera instancia, por parte de los colectivos de docentes de carrera adscritos a los departamentos. Teniendo en cuenta los requerimientos en docencia, investigación y proyección, se asignan la labor de los docentes de carrera para cada una de las funciones ya mencionadas; luego, se analiza la necesidad de contratación de docentes ocasionales y catedráticos para cubrir las labores que no pueden ser desarrolladas por docentes de carrera.

La Institución ha emitido una normativa que permite establecer las responsabilidades de los docentes para el cumplimiento de las funciones misionales de la Universidad, así:

- La reglamentación de la labor académica mediante el Acuerdo 055 de 2009 del Consejo Superior y el [Acuerdo 10 de 2010 del Consejo Académico](#).

- La forma de establecer la labor académica de los docentes ocasionales se describe en el Acuerdo 02 de 2008 del Consejo Superior.
- la labor académica de los docentes catedráticos se define en el Acuerdo 09 de 2007 del Consejo Superior.

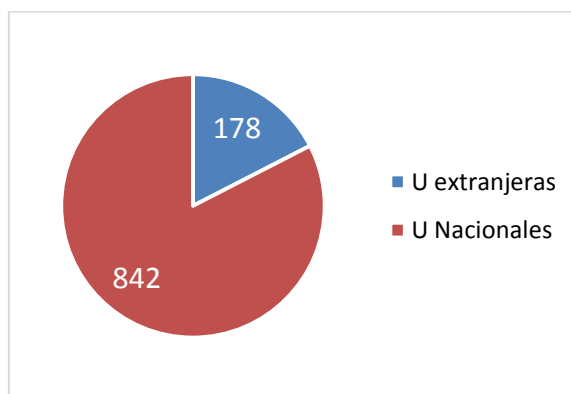
Capacidad de los criterios y mecanismos de evaluación de las tareas asignadas a los profesores con miras a cualificar su labor

La Institución adoptó los procedimientos de evaluación del personal docente mediante el [Acuerdo 043 de 1989 del Consejo Superior](#). Los docentes son evaluados por los estudiantes, directores de departamentos y decanos. Es importante precisar que diversas administraciones han trabajado en propuestas de modificación de esta normativa acorde a los cambios académico-administrativos. A su vez, por parte de las facultades, se han incorporado modificaciones en los instrumentos diseñados para la evaluación docente en la búsqueda de una mayor integralidad de los mismos.

La evaluación de los docentes se realiza sobre los siguientes criterios: conocimiento, cumplimiento de las labores, relaciones universitarias y metodología. Los resultados de la evaluación se utilizan para efectos de ingreso y promoción en el escalafón docente, para el mejoramiento salarial, para la distribución de la labor académica y para el retiro de la Institución según sea el caso. El docente debe obtener un puntaje definitivo igual o mayor al 75%; en el caso de que sea inferior se procede a hacer un acompañamiento (sea de tipo metodológico, pedagógico o psicológico) por dos períodos consecutivos a cargo de una comisión nombrada por el Comité de Personal Docente.

Diversidad del cuerpo profesoral en términos del origen institucional de su formación académica y la calidad de los programas de los cuales son graduados

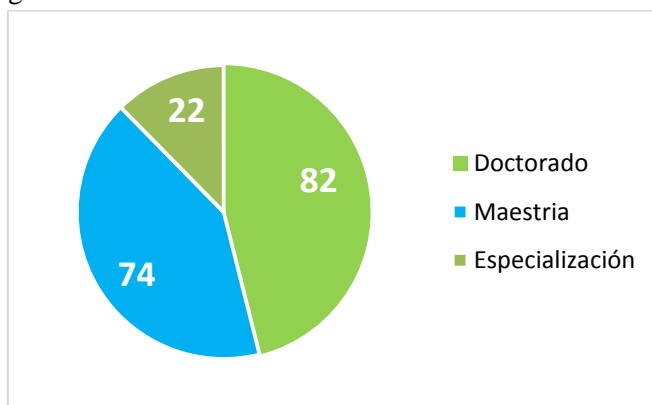
En las siguientes gráficas se pueden apreciar el número de profesores tanto de carrera como ocasionales egresados de universidades colombianas y extranjeras en posgrado.



Gráfica 3.3. Instituciones donde se han formado los Docentes con posgrado.

Fuente: Oficina de Desarrollo Docente.

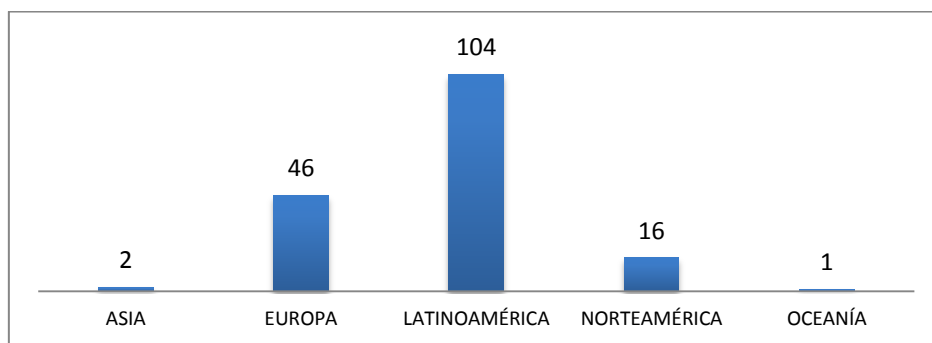
El número de docentes que se han formado en instituciones extranjeras, a nivel de postgrado, se puede apreciar en la siguiente gráfica:



Gráfica 3.4. Niveles de titulación de los docentes formados en el exterior.

Fuente: Oficina de Desarrollo Docente.

Con respecto a los países en los cuales se han formado en posgrado los docentes de la Institución, la gráfica siguiente muestra la relación de destinos académicos:



Gráfica 3.5. Regiones donde se han formado los docentes en posgrado

Fuente: Oficina de Desarrollo Docente.

Adecuada distribución de las labores asignadas a los profesores para desarrollar sus funciones en condiciones de calidad con espacios institucionales apropiados

El PEI consagra dentro de la gestión administrativa, la adopción de mecanismos para que la asignación académica se determine en procura de lograr un equilibrio entre las labores de docencia, investigación, proyección y administración.

La distribución de la labor docente parte de considerar el número de horas dedicadas a la docencia directa: en el caso de los docentes de planta de tiempo completo, quienes deben desarrollar 18 horas de docencia directa por semana solo si no tienen aprobados proyectos de investigación, proyección o

ejercen cargos académico-administrativos. En el caso de los docentes ocasionales, de tiempo completo y de medio tiempo, existe un mínimo de horas dedicadas a la docencia (20 horas semanales para tiempo completo y 14 para medio tiempo) de modo que el tiempo restante de vinculación puedan participar de otras funciones misionales.

En el Sistema de Información Académica –SIA–, los docentes ven reflejada su labor académica con base en las funciones misionales de la Universidad; además de la participación en organismos de decisión y representación en instancias externas, comisiones de estudio, año sabático, licencias, incapacidades, comisión de servicios, suspensión disciplinaria (si es del caso), permiso remunerado y comisiones administrativas.

Tabla 3.2. Distribución de la labor académica – Docentes de planta

AÑO	Nº de docentes de planta ETC	% de horas de proyección	% de horas de investigación	% de horas de docencia
2012-1	380,5	7,7	13,3	79
2012-2	377,5	8,5	11,7	79,8
2013-1	375	8,4	12,3	79,3
2013-2	371,5	8,7	13,2	78,2
2014-1	369	9	13,4	77,6
2014-2	367,5	10,2	14,4	75,4
2015-1	358,5	9,2	14,3	76,5
2015-2	355	11,4	13,7	74,9
2016-1	353,5	6,6	12,4	81
2016-2	348	11,3	10,7	78

Fuente: Sistema de Información Académica

Para el caso de asignación de aulas, la Oficina de Planeación y Sistemas dispone de un [aplicativo que facilita la planificación de aulas](#), el cual permite realizar la asignación de actividades de docencia de acuerdo al número de estudiantes que cursan cada actividad académica. Los laboratorios y demás recursos para el desarrollo de las funciones misionales se especificarán en el Factor Recursos de Apoyo Académico y Planta Física.

Característica 9. Carrera docente

Cumplimiento transparente de los criterios establecidos para la vinculación y evaluación de profesores

En los aspectos anteriormente evaluados, se relacionaron las normas establecidas para la vinculación y evaluación de los docentes de la Institución, su cumplimiento se evidencia en las Resoluciones de nombramiento que reposan en la Oficina de Gestión Humana, así como en los Departamentos donde se encuentran los documentos relacionados con la evaluación de los docentes, y adicionalmente, en la Oficina de Desarrollo Docente, encargada ésta última de consolidar y asignar puntajes salariales acorde

con las evaluaciones docentes reportadas. Toda la documentación está disponible en las oficinas mencionadas.

El último [concurso público de méritos del año 2016](#) evidencia la transparencia del proceso donde la Institución lo hace público, en el cual establece normatividad, procedimiento, instructivos, cronograma, los resultados y las resoluciones parciales y finales según las incidencias que se suceden en el transcurso del mismo. También se enunció que mediante este concurso fue posible vincular 24 docentes de tiempo completo y 15 de medio tiempo a partir del 16 de enero de 2017.

Respecto a los mecanismos de evaluación docente, se da cumplimiento a los procedimientos establecidos y en la siguiente tabla se muestra el promedio en el puntaje de evaluación de los profesores en los últimos cinco años; escala cuyo límite superior es 200.

Tabla 3.3. Promedio de evaluación docente (2012-2016)

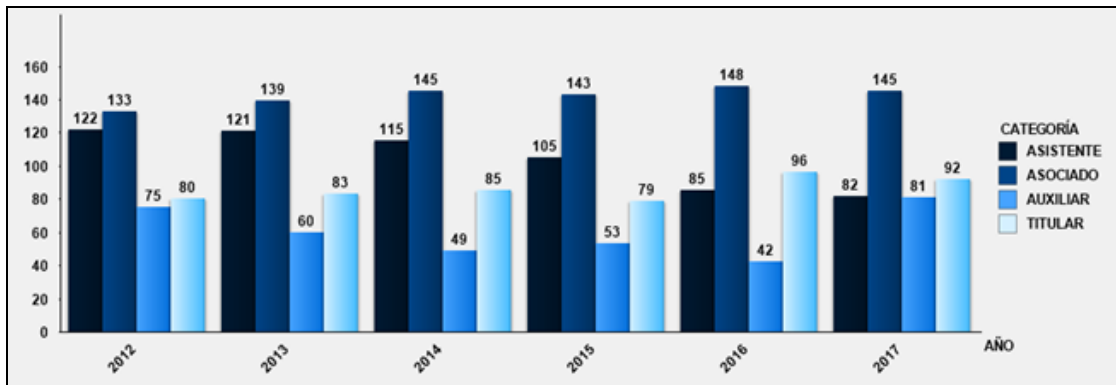
Categoría	2012	2013	2014	2015	2016
Auxiliar	191,4	192,7	192,4	192,4	191,7
Asistente	190,9	191,8	190,4	189,8	189,5
Asociado	188,5	191,9	191,8	189,8	189,0
Titular	193,9	193,4	193,0	191,2	191,7
Promedio total	191,2	192,5	191,9	190,8	190,5

Fuente: Desarrollo Docente.

La Universidad cuenta con un proceso de auditoría para la evaluación docente por parte de la Oficina de Control Interno. En el año 2015, se llevó a cabo un proceso de auditoría, por solicitud de una de las asociaciones profesoras con el objetivo de verificar la adecuada aplicación de la evaluación docente en relación con la normativa establecida. Como resultado del proceso desarrollado por dicha Oficina, se detectaron falencias en cuanto a la uniformidad de los formatos de evaluación utilizados por las Facultades, y en consecuencia, se identificaron varias oportunidades de mejoramiento que podrán ser ajustadas una vez se analice y apruebe la nueva normatividad de evaluación integral docente en el Consejo Académico.

Estructuración de las categorías académicas y efectiva movilidad de los profesores en el escalafón docente

Las categorías académicas del escalafón docente están definidas en [el Estatuto Docente](#) y su reconocimiento normatizado en el [Acuerdo 46 de 2009 del Consejo Superior](#), que define la conformación del Comité de Asignación y Reconocimiento de Puntajes —CIARP— y las funciones que le corresponden en lo relativo a velar por el cumplimiento del procedimiento y los requisitos para el ingreso y ascenso en el escalafón docente de los docentes de carrera en las categorías de Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular. Por su parte el [Decreto 1279 de 2002](#), establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades públicas. La gráfica siguiente, evidencia la ubicación y movilidad de los docentes de carrera entre los años 2012 y 2017-1.



Gráfica 3.6. Número de profesores por categoría en el escalafón docente (2012-2017).
Fuente: Observatorio de Gestión Institucional.

Tabla 3.4. Ascenso de profesores en el escalafón docente (2012-2016)

Categoría	2012	2013	2014	2015	2016
Auxiliar	0	0	0	0	0
Asistente	4	13	10	6	3
Asociado	8	12	13	11	20
Titular	7	3	7	14	6
Total	19	28	30	31	29

Fuente: Desarrollo Docente.

En el caso de los docentes ocasionales, el Consejo Superior expidió el Acuerdo 015 de 2015 por el cual se modifican los parámetros para la asignación salarial aplicando el criterio de proporcionalidad. Este Acuerdo estableció categorías homologables a las contenidas en el Estatuto Docente para los profesores de carrera, con una correspondencia directa en la asignación de puntos salariales.

De esta manera, homologó la clasificación en cuatro grados:

1. Docente ocasional grado 1: corresponde a la categoría de docente Auxiliar
2. Docente ocasional grado 2: corresponde a la categoría de docente Asistente.
3. Docente ocasional grado 3: corresponde a la categoría de docente Asociado.
4. Docente ocasional grado 4: corresponde a la categoría de docente Titular.

Debido a lo reciente de este acuerdo, la mayoría de los docentes a los que se les ha aplicado la homologación (93.2%) se encuentran en el grado 1.

Para el caso de los docentes catedráticos, el valor de la hora está establecido por el Acuerdo 014 de 2016 del Consejo Superior. En este, se fijan los grados (Artículo 3) homologables de acuerdo a las mismas categorías establecidas para los docentes ocasionales.

Es importante resaltar que el PEI plantea la necesidad de señalar responsabilidades, derechos, deberes y estímulos correspondientes a cada una de las categorías del Escalafón Docente. Hoy en día, el ingreso y la movilidad en el escalafón se constituyen en un estímulo a la capacitación y productividad docente y se asocian al beneficio salarial que otorga cada categoría. Sin embargo, no se han propuesto estrategias que impliquen responsabilidades, derechos y deberes específicos para cada categoría, a excepción de la categoría de Asociado que se constituye en uno de los requisitos para acceder al año sabático.

Cumplimiento transparente de los criterios y mecanismos para la determinación de la asignación salarial

Para la determinación de la asignación salarial de los docentes, como empleados públicos de una universidad estatal, se da cumplimiento a los criterios estipulados por el Decreto 1279 de 2002 y al Estatuto Docente. Los mecanismos para el procedimiento de asignación salarial son los siguientes: la revisión de la hoja de vida de los docentes permite el cálculo del total de puntos que dan origen al salario inicial; el sistema SARA arroja un resumen por los conceptos de formación, experiencia y productividad académica, que se llevan al CIARP para verificar la validez de la información y la aplicación transparente de los criterios para cada aspecto a puntuar salarialmente; luego, el CIARP notifica al docente la asignación del salario otorgado.

Cuando el docente cumple con los requisitos, solicita el ingreso o ascenso al escalafón docente. Para ello el Comité de Personal Docente, previa verificación, recomienda al Consejo Académico su ingreso o ascenso (exceptuando el ascenso a la categoría Titular, cuya recomendación es realizada al Consejo Superior). Una vez otorgado el ascenso por parte del Consejo Académico o Superior, la corporación expide la resolución con la cual se hace efectivo el reconocimiento en nómina.

En el caso de la productividad académica, el docente eleva la solicitud de asignación de puntaje al CIARP. Este Comité, analiza los soportes y la solicitud de modo que se aplique con transparencia la normativa para la asignación del puntaje salarial. Una vez efectuado el procedimiento se notifica tanto al docente como al sistema de nómina, para el respectivo reconocimiento económico ya sea con afectación salarial o por bonificación.

Característica 10. Desarrollo profesoral

Cobertura, calidad y pertinencia de los programas de desarrollo profesoral

Los programas de desarrollo profesoral están representados en las siguientes modalidades:

Apoyo a la capacitación formal: corresponde al cubrimiento de los costos de matrícula para la formación posgraduada en las modalidades de maestría y doctorado (Acuerdo 012 de 2003 y 58 de 2010 del Consejo Académico y el Acuerdo 007 de 2010 del Consejo Superior), así como el

otorgamiento de la Comisión de Estudios por el tiempo de duración del programa académico con una posibilidad de prórroga por un período hasta de un año según lo estipula el Estatuto Docente. En la siguiente tabla, se puede observar que la mayor inversión en capacitación formal se ha dado para la formación doctoral.

Tabla 3.5. Recursos invertidos en capacitación formal (2012-2016)

Año	Doctorado		Maestrías		Totales	
	Nº de docentes	Apoyo matrículas	Nº de docentes	Apoyo matrículas	Nº de docentes	Apoyo matrículas
2012	57	\$ 396.067.418	16	\$ 76.839.273	73	\$ 472.906.691
2013	51	\$ 393.817.834	13	\$ 57.826.688	64	\$ 451.644.522
2014	46	\$ 394.238.808	9	\$ 37.957.221	55	\$ 432.196.029
2015	41	\$ 286.044.034	10	\$ 29.346.004	51	\$ 315.390.038
2016	31	\$ 286.232.246	3	\$ 21.880.307	34	\$ 308.112.553

Fuente: Oficina de Desarrollo Docente.

Apoyo a la capacitación no formal: de acuerdo con la disponibilidad presupuestal se otorga a los docentes un monto económico para el cubrimiento parcial de costos de inscripción, desplazamiento y manutención en la participación en: cursos, congresos, seminarios, talleres y simposios (Acuerdo 012 de 2003 del Consejo Académico). El apoyo a la capacitación no formal, se da en dos modalidades: individual o grupal. Esta última, es solicitada por los departamentos a los que se les asigna un recurso para traer un experto capacitador para un colectivo docente.

Tabla 3.6. Recursos invertidos en capacitación no formal (2013-2016)

AÑO	NÚMERO DE PROFESORES	MONTO
2013	514	\$440.972.812
2014	361	\$332.462.949
2015	294	\$399.941.103
2016	554	\$613.262.004

Fuente: Oficina de Desarrollo Docente y decanaturas.

En el año 2016 se presentó un incremento en el número de docentes beneficiados con la capacitación no formal. La Institución ha aumentado progresivamente el recurso financiero para este tipo de actualizaciones favoreciendo la participación de los docentes en eventos nacionales e internacionales. A la vez es importante resaltar que, internamente, la Oficina de Desarrollo Docente programa anualmente cursos y diplomados para los docentes de la Institución sobre actualización en docencia universitaria y temas pedagógicos o didácticos que le permitan a los docentes estar a la vanguardia de los procesos enseñanza-aprendizaje.

Tabla 3.7. Participación de docentes en procesos de actualización en docencia universitaria (2012-2016)

Año	Número de cursos	Número de asistentes
2012	2	70
2013	1	30

Año	Número de cursos	Número de asistentes
2014	1	30
2015	3	100
2016	3	87

Fuente: Oficina de Desarrollo Docente

Este último punto articula el desarrollo profesoral con una de las estrategias de Política Curricular del PEI, la cual busca “*impulsar un plan de cualificación de docentes y de renovación metodológica centrada más en el aprendizaje que en la enseñanza*” (Aparte 5.4.4). Para su cumplimiento, se ha desarrollado este tipo de estrategias para la cualificación docente.

En relación con la capacitación no formal, el Plan de Desarrollo 2009-2018 plantea el dominio de una segunda lengua por parte de los docentes, para lo cual ha dispuesto de diversas estrategias de capacitación: Prelex, English for U., intercambios con la Universidad de Purdue, cursos para escritura científica en inglés, programa TANDEM, convenio con la Alianza Francesa, entre otras. A pesar de ello y que la Institución apoya la capacitación en general, faltan proyectos específicos que apunten al manejo de una lengua extranjera en el personal docente.

Estancias de investigación posdoctorales: consistente en el otorgamiento de la comisión no remunerada por el período que dure la estancia (Acuerdo 039 de 2012 del Consejo Superior).

Año Sabático: período de doce meses, en el que se exonera al docente de las labores académicas para la realización de un trabajo especial que aporte a la academia (Estatuto Docente y Decreto 1279 de 2002).

Mejoramiento salarial o bonificación por productividad académica, evaluación del desempeño y experiencia calificada: de acuerdo a los lineamientos del Decreto 1279 de 2002.

Inducción y reinducción del personal docente: después de la incorporación de docentes de carrera, se realiza un programa de inducción con una duración de dos semanas en el que se involucran todos los aspectos relativos al desempeño, normativa y bienestar de los profesores. En cuanto a la modalidad de docente ocasional y catedrático, se programa una inducción una vez por cada año. Para profesores que finalizan su comisión de estudios, se programa una reinducción al momento de su reintegro.

Acceso y ascenso al escalafón docente: con base en la normativa establecida en el Estatuto Docente – Acuerdo 021 de 2012 CS.

Bienestar universitario: desde la Oficina de Bienestar Universitario se programan actividades para los docentes, tales como acciones de prevención en salud, manejo de la voz, campañas de vacunación, actividades de recreación y deporte, exámenes especializados, campañas de cultura de la salud, actividades de expresión cultural y artística.

Aplicación de los criterios de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales

En docencia y proyección: el Acuerdo 046 de 2009 del Consejo Superior, en su capítulo IV, destaca los criterios de reconocimiento en el desempeño de labores de docencia y extensión. Estos criterios hacen referencia a la evaluación del desempeño docente a través del cual los profesores, con un resultado igual o superior al 80% de la evaluación, perciben puntos salariales anuales de acuerdo con su categoría en el escalafón. Asimismo, por experiencia docente calificada (capítulo V), hay un reconocimiento en puntos salariales por cada año de cumplimiento de los compromisos académicos. Por otra parte, la Institución hace reconocimiento público de méritos a través de una ceremonia ante la comunidad universitaria; en 2016 se exaltó la labor de 111 docentes por creación de programas de posgrado, ascenso en la categoría de investigador COLCIENCIAS (Asociado y Senior), por aportes a la cultura y a la academia, apropiación social del conocimiento y por alcanzar la categorización A y A1 en COLCIENCIAS para grupos de investigación.

Por su labor en proyectos de proyección o programas de extensión, algunos docentes de la Institución también han tenido reconocimiento externo e interno.

Investigación, productividad académica y artística: el Acuerdo 046 de 2009 del Consejo Superior en sus artículos VI, VII y VIII fija los criterios de reconocimiento de puntos salariales y bonificaciones por los aportes artísticos, académicos (publicaciones de artículos científicos o libros) y la obtención de premios nacionales e internacionales. En los últimos cinco años, 8 docentes han obtenido premios nacionales por productos derivados de investigación y 13 han obtenido premios internacionales.

Característica 11. Interacción académica de los profesores

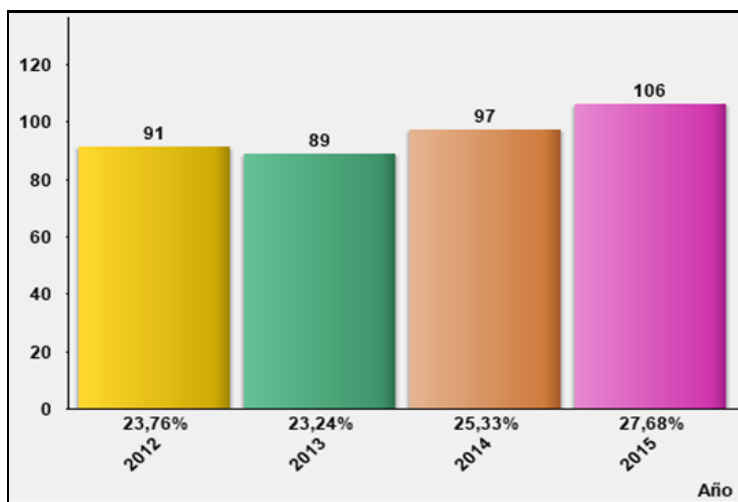
Políticas y estrategias orientadas a facilitar la constitución de comunidades académicas en la institución y su interacción con homólogos del orden nacional e internacional

La Institución plantea en el PEI políticas y estrategias orientadas a facilitar la constitución de comunidades académicas, las cuales están enfocadas en: creación de grupos de investigación en las diversas unidades académicas; la realización de pasantías nacionales e internacionales para la orientación de cursos, desarrollo de proyectos de investigación y cooperación técnica (ver relación de convenios); establecimiento de convenios de cooperación interinstitucional que involucran personal docente para la realización de proyectos académicos y de extensión; y realización de ponencias en eventos académicos nacionales e internacionales. El Plan de Desarrollo Institucional 2009-2018 y el Plan de Acción Institucional no solamente señalan una ruta institucional en materia de cualificación docente, sino también de fortalecimiento de las relaciones externas a nivel nacional e internacional. Esto último se refleja en el incremento que en los últimos cinco años ha tenido la participación de los docentes en eventos de carácter nacional e internacional.

Estado de la interacción académica del profesorado, por áreas de conocimiento, con comunidades académicas nacionales e internacionales

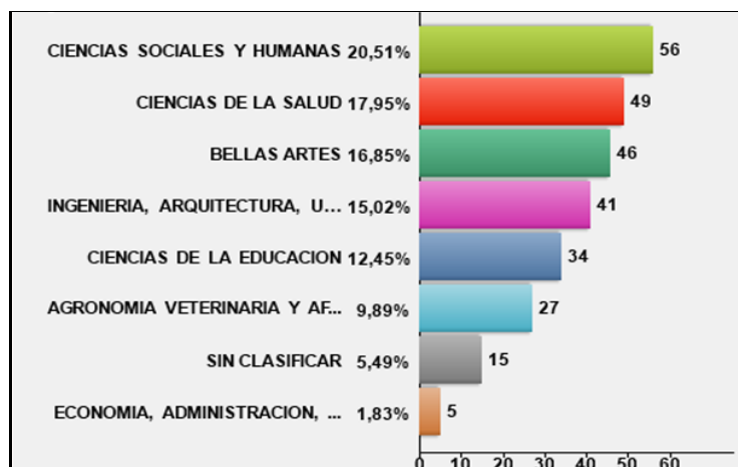
La interacción de los docentes con comunidades académicas a través de redes de investigación, se evidencia en la participación en 23 redes nacionales (ver detalle sobre docentes y redes en el Factor Investigación) y en convenios interinstitucionales para la movilidad de los profesores con el fin de realizar pasantías académicas e investigativas y en el ofrecimiento de cursos especializados.

Como se puede apreciar en las siguientes gráficas, un número considerable de docentes realizaron movilidad académica internacional entre 2012 y 2015.



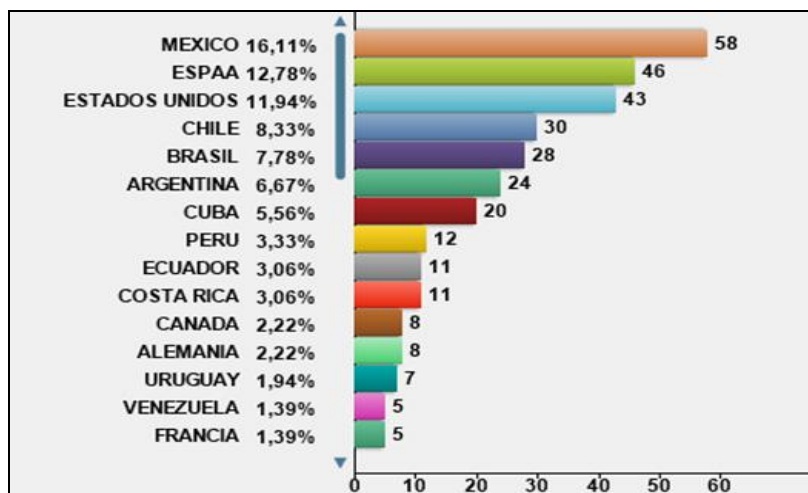
Gráfica 3.7. Histórico de docentes en movilidad saliente.

Fuente: Observatorio de Gestión Institucional.



Gráfica 3.8. Docentes en movilidad saliente por área del conocimiento.

Fuente: Observatorio de Gestión Institucional.



Gráfica 3.9. Docentes en movilidad saliente por país de destino.

Fuente: Observatorio de Gestión Institucional.

Por último, cabe mencionar la activa participación de docentes de la Universidad en organismos de decisión nacional: Consejo de Educación Superior - CESU, Consejo Nacional de Acreditación – CNA, Comisión Decreto 1279, representación en diversas asociaciones por áreas del conocimiento (Ingeniería, Artes, Trabajo Social, Derecho, Enfermería, Medicina, entre otras), ASCUN, Sociedad Nacional de Ordenamiento Territorial, Consejo Territorial de Planeación, Consejo de Política Social Departamental, Órganos Colegiados de Administración y Decisión –OCAD–, Consejo Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación –CODECTI–, Mesa Bilingüismo, entre otras.

3. Síntesis del factor

3.1 Fortalezas

- El incremento en el número de docentes con formación postgraduada a nivel de maestría y doctorado con apoyo institucional.
- La distribución de labores para los docentes de carrera, que permiten el desarrollo de procesos investigativos y de proyección en condiciones apropiadas.
- Los procesos relacionados con la vinculación de docentes, asignación salarial, ingreso y ascenso en el escalafón docente, concertación de la labor académica y evaluación, están debidamente reglamentados, ajustados y su aplicación es transparente.
- La homologación salarial de acuerdo con el escalafón docente, para docentes ocasionales y catedráticos, lo que garantiza la proporcionalidad salarial y prestacional a los docentes ocasionales.

- La ampliación de la contratación de docentes ocasionales hasta por 11 meses ininterrumpidos, con el fin de garantizar su participación en el cumplimiento de las funciones misionales de la Institución.
- El reconocimiento al cumplimiento destacado de las labores docente, investigativa y de proyección.
- El favorecimiento de la interacción académica con homólogos a través de convenios de cooperación interinstitucional para el desarrollo de la docencia, investigación, proyección y para la actualización.
- La mayor participación de los docentes ocasionales en actividades de investigación y proyección.

3.2 Oportunidades de mejora

- A pesar de que se cubrieron 39 plazas, la planta docente de carrera ha disminuido en los últimos cinco años: de 411 docentes de planta en 2012, se pasó a 400 en 2017.
- No ha habido efectividad en la construcción de iniciativas orientadas a mejorar las competencias en lengua extranjera de los profesores.
- El sistema de Evaluación Docente todavía requiere adecuación y ajuste, de acuerdo con las actuales condiciones de la Institución.
- El escalafón docente no trae consigo condiciones diferenciales en cuanto a responsabilidades, derechos y deberes, correspondientes a cada una de las categorías.
- Las condiciones de calidad docente en la región requieren de acciones de mejoramiento, mediante condiciones contractuales que permitan la construcción de comunidad académica.

4. Juicio crítico

La Institución considera que en el factor se destacan mejoras significativas como: la cualificación docente a nivel doctoral, la búsqueda de la equidad salarial y prestacional de los docentes ocasionales, el aumento en los apoyos para capacitación no formal y la aplicación transparente de los reconocimientos por productividad y por aspectos considerados en el Decreto 1279 de 2002.

Así mismo, la Universidad ha venido realizando un esfuerzo importante para la vinculación de nuevos docentes de carrera, impactando positivamente el cumplimiento de las funciones misionales. Se destaca también la interacción académica de los docentes a través de la participación en redes de conocimiento y alianzas nacionales e internacionales. Pese a que se han hecho esfuerzos para que los profesores ocasionales tengan mejores condiciones laborales y participación en actividades de investigación y

proyección, se hace necesario desarrollar acciones para complementar la planta docente y mejorar las condiciones de calidad docente en la región. La Institución se ha comprometido con el desarrollo de diversas estrategias de construcción colaborativa con docentes y de participación de la comunidad universitaria en la toma de las decisiones. La mayoría de los docentes se muestran satisfechos con la pertinencia y aplicación de normas relacionadas con el Estatuto Docente.

5. Plan de mejora para el factor

Descripción de la situación	Acción global de mejora	Responsable	Plazo*
Aún existen vacantes dentro de la planta docente aprobada de la Institución.	Realización de Concurso Docente de méritos para el cubrimiento de plazas desiertas.	Consejo Superior Consejo Académico Planeación Gestión Humana Desarrollo Docente	Corto plazo
Se requiere fortalecer los procesos misionales con la formación posgradual de los docentes.	Plan de formación doctoral permanente, de acuerdo con el objeto de estudio de los Departamentos.	Vicerrectoría Académica	Corto plazo
No ha habido éxito en los intentos de estudios para el cubrimiento de la planta docente global.	Estudio de planta: análisis del comportamiento de la labor académica para arrojar el número de docentes requeridos equivalentes a tiempo completo.	Oficina de Planeación.	Corto plazo
No ha habido efectividad en la construcción de iniciativas orientadas a mejorar las competencias en lengua extranjera de los profesores.	Diseñar un plan institucional de bilingüismo	Vicerrectoría Académica Departamento de Lenguas Extranjeras Oficina de Internacionalización	Mediano plazo
El modelo de evaluación docente requiere ser actualizado y diseñado para que alcance integralidad y pertinencia.	Contar con un sistema evaluativo mejorado, actualizado y acorde las funciones misionales de la institución y de desempeño profesoral.	Vicerrectoría Académica	Mediano Plazo
La condiciones de calidad docente en la región requieren acciones de mejoramiento mediante condiciones contractuales que permitan la construcción de comunidad académica.	Modificar la normativa que reglamenta la figura de tutor catedrático	Consejo Superior Consejo Académico	Mediano Plazo

*6 meses= corto plazo, 18 meses= mediano plazo, 24 meses= largo plazo.

5. Calificación del factor.

Se cumple en alto grado.