

ACUERDO NÚMERO**DE 2016**

()

“Por medio del cual se reglamenta el proceso de evaluación de los profesores de la Universidad del Tolima, y se derogan los Acuerdos del Consejo Superior Nros. 0097 de 1991 y N° 0060 de 1993”

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA,

en uso de las facultades legales consagradas en el artículo 69 de la Constitución Política y de las atribuciones conferidas en la Ley 30 de 1992, y

C O N S I D E R A N D O

Que la ley 30 de 1992, en el artículo 33, establece la evaluación como factor de desarrollo institucional;

Que el Decreto 1279 de 2002, en el artículo 17, establece criterios de evaluación para que se reconozcan puntos por actividades de dirección académico-administrativas, y en el artículo 18 establece mecanismos de evaluación permanente por experiencia calificada desempeño destacado y puntos por bonificación;

Que en el párrafo I del artículo 17 del Decreto 1279 de 2002, faculta a los Consejos Superiores Universitarios para adoptar el sistema de evaluación y asignación de puntos por desempeño en cargos académico-administrativos;

Que en el numeral I del artículo 18 del Decreto 1279 de 2002, faculta a los Consejos Superiores Universitarios para establecer un mecanismo de evaluación transparente y con criterios exigentes y rigurosos para el reconocimiento de puntos salariales y de bonificación;

Que el numeral 2 del artículo primero del Acuerdo 001 del Grupo de Seguimiento al 1279 establece que los criterios para la asignación de los dos puntos salariales por experiencia calificada deben ser reglamentados por los Consejos Superiores Universitarios.

Que el Consejo Superior, mediante Acuerdo 0031 de 1994, expidió el Estatuto Profesorial, y en el capítulo VI estableció la evaluación de los profesores vinculados a la Institución;

Que el Comité Central de Evaluación y Escalafón Docente, en reunión del XX de noviembre de 2015, recomendó al Consejo Académico de la Universidad del Tolima modificar los artículos que tratan lo relacionado con el proceso de la Evaluación Docente, referidos en el Acuerdo 0031 de 1994 y la reglamentación vigente;

Que el Consejo Académico, en sesión del XX de febrero de 2016, recomendó al Consejo Superior de la Universidad del Tolima modificar los artículos que tratan lo relacionado con el proceso de la Evaluación Docente, referidos en el Acuerdo 0031 de 1994;

Que la evaluación profesoral es un proceso que hace parte del sistema integral de la Universidad, y tiene como objeto el desarrollo personal y profesional docente;

Que todas las actividades académicas realizadas en la Universidad deben ser objeto de evaluación, y sus resultados utilizados para el mejoramiento continuo de los procesos académico-administrativos;

Que se hace necesario modificar el sistema de evaluación docente de la Universidad,

A C U E R D A

CAPÍTULO I – DEFINICIÓN

ARTÍCULO 1º. La Universidad del Tolima entiende la evaluación profesoral como un proceso planificado, continuo, reflexivo, integral, sistemático, imparcial y formativo, que valora la función y la labor docente, orientado a mejorarla y a cualificarla, para posibilitar el desarrollo de los profesores y de la institución en su conjunto.

ARTÍCULO 2º. La evaluación profesoral comprenderá tres procesos, cada uno de los cuales tendrá resultados de tipo cualitativo y cuantitativo, a saber:

Autoevaluación: Proceso de evaluación administrado por el propio docente, que posibilita la autonomía, la autorregulación y la valoración de su labor profesoral, de manera integral.

Coevaluación: Proceso de evaluación, orientado al mejoramiento continuo, entre el profesor y su jefe inmediato o entre el Decano y los profesores escalafonados adscritos a la unidad académica donde presta sus servicios.

Heteroevaluación: Proceso de evaluación realizado por los estudiantes, sobre el desempeño profesoral.

CAPÍTULO II – PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

ARTÍCULO 3º. Son principios de la evaluación docente de los profesores los siguientes:

Orientada a la mejora. La evaluación docente es un proceso secuencial que valora el estado de desarrollo de los procesos y subprocesos planeados y pertinentes, relacionados con la actividad docente. Además, se considera una oportunidad para la reflexión, la retroalimentación, la comprensión, y la cualificación personal e institucional. La evaluación es, ante todo, una posibilidad de desarrollo de toda la comunidad educativa, y de aprendizaje para el colectivo docente y para la institución. Sus resultados serán la base para reorientar, ajustar, tomar de decisiones académicas, y diseñar los planes de mejora, los planes de formación y la cualificación continua de los profesores.

La evaluación profesoral tendrá como finalidad establecer acciones que conduzcan al desarrollo personal y profesional de los profesores y a la mejora institucional, desde una perspectiva de evaluación formativa. Para transformar la concepción y el sentido de la evaluación es imprescindible que los profesores y los directivos docentes aprendan, desaprendan y reaprendan lo concerniente a la evaluación.

Sistemática. La evaluación no es un evento aislado. Se realizará teniendo en cuenta los principios pedagógicos universitarios. La interpretación de los resultados permitirá a los profesores, al Comité central de evaluación y escalafón profesoral y a la institución reflexionar sobre los alcances, avances y limitaciones, para establecer correctivos pedagógicos que sean necesarios, a través del compromiso de los profesores y el diseño de planes de mejoramiento.

Participativa. Es imprescindible la participación de la comunidad académica universitaria en la construcción de sentidos y significados institucionales compartidos en torno de la evaluación docente, como proceso eminentemente formativo, para evitar que la evaluación se limite a una rendición de cuentas con el único propósito de asignar una nota.

No punitiva. La información y los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación docente en la Universidad del Tolima no serán utilizados por las personas e instancias de la Universidad del Tolima con fines represivos. A partir de estos resultados se elaboran los planes de mejoramiento docente y se orientan las políticas de formación continua de los docentes de planta y de los profesores catedráticos de las modalidades presencial y a distancia.

Contextualizada. El proceso de evaluación docente se construye e implementa teniendo en cuenta las características, condiciones, necesidades y estructuras académicas particulares de la Universidad del Tolima, desde referentes teóricos y tendencias de punta en la evaluación educativa en el país y en el mundo. Es una posibilidad de revisar y repensar la docencia, el currículo, la evaluación misma y la universidad.

Transparente. El proceso se caracterizará por su eticidad. Los cronogramas, los acuerdos, los procedimientos operativos y los instrumentos utilizados serán de público conocimiento por la comunidad universitaria, y se expresarán en términos claros y precisos.

Reservada. Los resultados de evaluación docente no serán de conocimiento público. Se utilizarán con fines de mejora personal e institucional, serán tratados por la Vicerrectoría Académica, el Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesorado y otras instancias decisorias de la Universidad, bajo las leyes de protección de datos personales.

Multidimensional. En la aplicación de la evaluación docente se tendrán en cuenta las diferentes dimensiones o aspectos de la labor y función de los profesores, como son la docencia, la investigación y la proyección social, y los procesos administrativos y pedagógicos que se consideren pertinentes.

Democrática. La evaluación profesoral tendrá tres dinámicas de participación: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, en las que se darán procesos de diálogo, comprensión y mejoramiento.

ARTÍCULO 4º. La evaluación de la labor académica de los profesores, enmarcados en los principios definidos en el Proyecto Educativo Institucional vigente, se orientará a alcanzar los siguientes objetivos:

- a. Contribuir en el direccionamiento de políticas para el desarrollo institucional, que permitan cualificar el desempeño de los profesores.
- b. Favorecer el desarrollo integral de los profesores, mediante su participación en programas de actualización y perfeccionamiento académico, humanístico, técnico, artístico y/o administrativo.
- c. Establecer planes de mejoramiento integral que permitan optimizar la labor del profesor.
- d. Identificar y reconocer el desempeño destacado de los profesores, por sus resultados en las actividades misionales de la Universidad.
- e. Obtener información que permita definir acciones tendientes a mejorar las actividades de los profesores.
- f. Cualificar el desempeño de los profesores de la Universidad.
- g. Excluir de la planta de personal docente a los profesores que en forma reiterada y aun habiendo participado en los planes de mejoramiento docente que se hayan convenido para superar sus deficiencias, mantengan una evaluación insatisfactoria.

CAPÍTULO III – PROCESO DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 5°. La evaluación de la labor del profesor se fundamentará en el cumplimiento de las siguientes actividades, acordadas en la jornada laboral:

- a. Docencia.
- b. Investigación.
- c. Proyección social.
- d. Actividades académico-administrativas.
- e. Otras actividades establecidas en la jornada laboral.

ARTÍCULO 6°. Cada proceso de la evaluación de la labor profesoral incluirá los siguientes aspectos:

- a. Coevaluación. Informe semestral de la jornada laboral, que comprende el cumplimiento de las actividades de docencia, de investigación y de proyección social, la producción académica semestral del profesor y las demás actividades establecidas en la jornada laboral. De ser necesario, se solicitará información pertinente al Comité Central de Investigaciones y al Comité de Proyección Social, o a las instancias que hagan sus veces.
- b. Heteroevaluación. Aspectos definidos en el instrumento diseñado para tal fin, que deberá ser diligenciado por los estudiantes. Incluirá aspectos relacionados con la idoneidad, competencias pedagógicas, mediaciones tecnológicas, responsabilidad, cumplimiento y actitud formadora.
- c. Autoevaluación. Aspectos definidos en el instrumento diseñado para tal fin, diligenciado por el profesor. Incluirá la reflexión del profesor sobre la capacidad y la calidad de su actividad académica, su producción intelectual y la retroalimentación de los resultados de la evaluación del semestre anterior.

ARTÍCULO 7°. Todos los profesores de la Universidad del Tolima serán evaluados en cada período académico.

PARÁGRAFO 1. En todos los casos se evaluará el desempeño de los profesores de planta, ocasionales, catedráticos e invitados, en los niveles de pregrado y de posgrado, en las modalidades presencial y a distancia.

PARÁGRAFO 2. En el caso de los profesores catedráticos, la evaluación se fundamentará en el cumplimiento de las actividades asignadas en el acto administrativo de vinculación.

ARTÍCULO 8°. En el caso de los profesores de planta que hayan ingresado al escalafón docente, el resultado de la evaluación que se debe tener en cuenta para todo efecto, será el promedio de las calificaciones obtenidas durante el año en cada periodo académico.

ARTÍCULO 9°. En el caso de los profesores en período de prueba, para el ingreso al escalafón profesoral es indispensable obtener evaluación superior a 70 puntos por cada uno de los estamentos, en cada uno de los periodos académicos en los cuales se encuentre en esta condición, y los demás requisitos establecidos en el estatuto profesoral.

PARÁGRAFO. Independientemente de la fecha en la que el profesor se vincule como profesor de planta de la Universidad, se requiere que el profesor en periodo de prueba, sea evaluado en dos

periodos académicos diferentes regulares, por cada uno de los estamentos, y obtener evaluación superior a 70 puntos en cada una de las evaluaciones.

ARTÍCULO 10°. La aplicación de los instrumentos de evaluación se realizará teniendo en cuenta los siguientes tiempos y procesos específicos:

- a. Autoevaluación: Para el caso de los profesores de planta y ocasionales, la última semana del periodo académico. Para los profesores catedráticos de los programas de pregrado, a partir de la semana octava y hasta la semana undécima. En las asignaturas de pregrado que se orienten por módulos o bloques, la autoevaluación deberá hacerse inmediatamente termine el módulo o bloque.

En los programas de posgrado, la autoevaluación deberá ser realizada una vez finalice cada asignatura.

- b. Coevaluación: Para el caso de los profesores de planta y ocasionales, la última semana del periodo académico. Para los profesores catedráticos, a partir de la semana octava y hasta la undécima. El director de Departamento al cual se encuentra adscrito el profesor realizará de manera conjunta con el profesor la evaluación del cumplimiento de su jornada laboral o asignación académica.

En caso que el profesor oriente asignaturas de posgrado, el resultado de la coevaluación será el promedio de la realizada por el director de Departamento al cual se encuentra adscrito el profesor y por la realizada en conjunto entre el coordinador del programa de Posgrado o quien haga sus veces y el profesor evaluado.

La coevaluación de los directores de Departamento y de los coordinadores de programas de postgrado o quien haga sus veces, que sean profesores será realizada por el decano de Facultad o por el director de Instituto al cual se encuentran adscritos.

La coevaluación de los profesores en cargos académico-administrativos de Decano o Director de Instituto será realizada por todos los profesores de planta que hayan ingresado al escalafón docente de la respectiva Facultad o Instituto en el cual prestan sus servicios.

La coevaluación de los profesores en cargos de dirección académico-administrativos a excepción de los cargos de Decano y de Director de Instituto será realizada por el jefe inmediato.

- c. Heteroevaluación: A partir de la semana octava y hasta la semana undécima, para aquellas asignaturas que se desarrollan a lo largo del semestre, valga decir, de 15 a 18 semanas.

En las asignaturas que se orienten por módulos o bloques, la heteroevaluación deberá hacerse inmediatamente termine el módulo o bloque.

La heteroevaluación de los profesores en el cargo académico-administrativo de Decano o Director de Instituto, que no orienten asignaturas, será realizada por el rector de la Universidad.

La heteroevaluación de los profesores en el cargo académico-administrativo de Decano o Director de Instituto, que orienten asignaturas, será realizada por los estudiantes.

ARTÍCULO 11°. Los directores de Departamento, los profesores y los estudiantes tendrán la responsabilidad de cumplir con las fechas establecidas para la evaluación dentro del calendario académico.

PARÁGRAFO. La evaluación por parte de los estudiantes será requisito para su proceso de matrícula en el semestre siguiente, lo mismo que para ingresar a la plataforma e iniciar los trámites de grado. Ninguna autoridad de la unidad académica o personal de la Oficina de Admisiones, Registro y Control Académico podrá realizar procesos de matrícula asistida, sin el cumplimiento de este proceso.

ARTÍCULO 12°. La evaluación registrada por cada estudiante es confidencial, razón por la cual no podrá ser conocida por el profesor evaluado ni por los estamentos académicos o administrativos de la Universidad. Los resultados y los comentarios grupales de los estudiantes serán dados a conocer al profesor en el tiempo previsto para ello, y serán de conocimiento de las instancias que toman decisiones relacionadas con el proceso de evaluación profesoral.

PARÁGRAFO. Cuando un profesor evidencie en los resultados de evaluación un comentario amenazante que ponga en riesgo su seguridad o la de su familia, o comentarios irrespetuosos, el profesor podrá poner el caso en conocimiento del Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesoral, instancia que determinará las acciones que se deban tomar, incluidas las acciones disciplinarias y legales que sean pertinentes. De igual manera, se podrá autorizar la eliminación de las calificaciones otorgadas por los estudiantes amenazantes e irrespetuosos, cuya identidad se mantendrá en reserva.

ARTÍCULO 13°. Los profesores que se encuentren en comisión de estudios de tiempo parcial, serán evaluados de acuerdo con su jornada laboral.

PARÁGRAFO. Los profesores en comisión de estudios de tiempo completo y en período sabático no serán objeto de evaluación, durante el tiempo que duren sus respectivas comisiones.

ARTÍCULO 14°. El resultado de la evaluación estará disponible en la plataforma institucional para los profesores, en los diez días hábiles siguientes al cierre del proceso.

PARÁGRAFO: Cuando el profesor esté inconforme con el resultado de evaluación, podrá presentar la reclamación respectiva, en el término de quince días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los resultados, ante el Comité de Evaluación de la respectiva unidad académica, instancia que tendrá cinco días hábiles para emitir una decisión sustentada. Si luego de lo anterior el profesor persiste en la reclamación, el Comité central de evaluación y escalafón profesoral estudiará el caso y tomará una decisión, en un término de diez días hábiles.

CAPÍTULO IV – ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LOS COMITÉS

ARTÍCULO 15°. El Comité Central de Evaluación y Escalafón Docente pasa a denominarse Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesoral y estará integrado por:

- a. El vicerrector académico o su delegado, quien presidirá las reuniones.
- b. El coordinador del Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesoral.
- c. Los coordinadores de los Comités de Evaluación y Escalafón Profesoral de cada unidad académica.
- d. El representante estudiantil al Consejo Académico.
- e. El representante profesoral al Consejo Académico.

ARTÍCULO 16°. Son funciones del Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesoral:

- a. Proponer políticas que orienten y actualicen el proceso de evaluación profesoral.

- b. Establecer el cronograma de los procesos de evaluación profesoral.
- c. Velar por el correcto cumplimiento de las normas sobre evaluación, ingreso y ascenso en el escalafón profesoral.
- d. Realizar metaevaluación al proceso de evaluación profesoral.
- e. Estudiar y recomendar al Consejo Académico el ingreso y ascenso en el escalafón profesoral, previa aprobación por parte del Comité de Evaluación y Escalafón de la respectiva unidad académica.
- f. Direccionar el diseño y modificación de los instrumentos para la evaluación profesoral.
- g. Recomendar al Consejo Académico las modificaciones que considere necesarias en las normas que reglamentan los procesos de evaluación, escalafón profesoral y la asignación de puntos por los anteriores conceptos.
- h. Participar en los procesos de evaluación profesoral, de acuerdo con lo establecido en las correspondientes reglamentaciones.
- i. Estudiar, diseñar y consolidar el plan de mejoramiento institucional, de acuerdo con los resultados de la evaluación profesoral.
- j. Asesorar los procesos de sensibilización y divulgación para la apropiación de una nueva cultura de la evaluación profesoral.
- k. Las demás que le sean asignadas por los Consejos Académico y Superior.

ARTÍCULO 17°. El coordinador del Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesoral estará adscrito a la Vicerrectoría Académica y actuará bajo la jefatura inmediata del Vicerrector Académico.

ARTÍCULO 18°. Son funciones del coordinador del Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesoral:

- a. Ejercer la secretaría del Comité.
- b. Velar por el estricto cumplimiento de las normas sobre la evaluación profesoral, ingreso y ascenso en el escalafón.
- c. Elaborar y/o coordinar la entrega de los informes de la ejecución de las diferentes actividades del Comité, y los requeridos por otras dependencias de la Universidad.
- d. Presentar al Comité los reportes parciales de la evaluación profesoral.
- e. Coordinar las reuniones periódicas del Comité.
- f. Citar a reuniones extraordinarias del Comité, cuando las circunstancias lo exijan.
- g. Elaborar y presentar para aprobación las actas de cada sesión.
- h. Atender la correspondencia allegada al Comité.
- i. Llevar el archivo general de Comité.
- j. Asesorar al Comité Central, a los Comités de cada unidad académica y a los coordinadores, sobre las decisiones y procedimientos que rigen los procesos de evaluación profesoral, ingreso y ascenso en el escalafón.
- k. Presentar al Comité, las solicitudes de ingreso y ascenso en el escalafón, así como los oficios de aclaración e inconformidades referentes al proceso.
- l. Presentar al Comité, la relación de profesores a los cuales se les asignará puntos salariales y de bonificación por experiencia calificada y desempeño destacado.
- m. Proyectar los actos administrativos de ingresos y ascensos en escalafón profesoral y el de asignación de puntos salariales y de bonificación por experiencia calificada y desempeño destacado.
- n. Asistir a las reuniones de acreditación y visitas de pares, en las cuales se requiera presentar y sustentar el proceso de evaluación profesoral, ingresos y ascensos en el escalafón.

ARTÍCULO 19°. Los Comités de Evaluación y Escalafón Docente de las unidades académicas pasan a denominarse Comités de Evaluación y Escalafón Profesoral y estarán integrados por:

- a. El decano de Facultad o el director de Instituto o su delegado, quien presidirá las reuniones.
- b. El coordinador de Evaluación y Escalafón Profesor al de la unidad académica.
- c. Los directores de los Departamentos adscritos a la unidad académica.
- d. El representante estudiantil ante la respectiva unidad académica.
- e. El representante profesoral ante la respectiva unidad académica.
- f. Un representante de los directores de programas de posgrado de la respectiva unidad académica.

ARTÍCULO 20°. Son funciones del Comité de Evaluación y Escalafón Profesor al de cada unidad académica:

- a. Verificar que todos los docentes resulten evaluados.
- b. Verificar el cumplimiento de los requisitos y trámites de ingreso y ascenso de los profesores en el escalafón docente.
- c. Recomendar ante el Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesor al los ingresos y ascensos de los profesores.
- d. Enviar al Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesor al las sugerencias, inquietudes e iniciativas que se presenten en la unidad académica, respecto de los procesos de evaluación profesoral y de ascenso en el escalafón.
- e. Atender las reclamaciones de los profesores, en relación con la evaluación profesoral.
- f. Acordar los planes de mejoramiento de los profesores, en especial los de aquellos que no logren los puntajes mínimos requeridos.
- g. Realizar seguimiento a los planes de mejoramiento profesoral.
- h. Designar los pares académicos externos para la sustentación de la producción intelectual, conducente al ascenso de los profesores en el escalafón.

ARTÍCULO 21°. El coordinador del Comité de Evaluación y Escalafón Profesor al de cada unidad académica será un profesor de planta escalafonado adscrito a la respectiva unidad académica, quien será designado por el Consejo de Facultad o Consejo Directivo mediante acto administrativo por un periodo de dos años, el cual podrá prorrogarse en periodos sucesivos.

PARÁGRAFO. La designación del coordinador del Comité de Evaluación y Escalafón Profesor al de cada unidad académica será establecida por el respectivo Consejo de Facultad o Consejo Directivo.

ARTÍCULO 22°: El coordinador del Comité de Evaluación y Escalafón Profesor al de cada unidad académica será el encargado de:

- a. Presentar ante el Comité de Evaluación Profesor al de la unidad académica la programación de las evaluaciones de los profesores, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Profesor al, y siguiendo lo reglamentado en el presente Acuerdo.
- b. Ingresar a la plataforma de la Universidad el listado de los profesores activos del período académico a evaluar, de acuerdo con la información suministrada por los directores de Departamento y por el director de Posgrado de la respectiva unidad académica.
- c. Presentar ante el Comité de Evaluación de la unidad académica informes sobre las discusiones que se lleven a cabo con los profesores, relacionadas con el proceso de evaluación, y sobre los resultados de aquellas evaluaciones que ameriten ser revisadas con mayor atención.
- d. Presentar ante el Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesor al los resultados de aquellas evaluaciones que ameriten ser revisadas con mayor atención.
- e. Informar al Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesor al situaciones especiales sobre los procesos de evaluación, cuando el Comité de Unidad Académica lo considere pertinente.
- f. Es responsabilidad de los directores de Departamento y de los Coordinadores de Postgrado, remitir a los coordinadores de evaluación de cada unidad académica la lista de los profesores que

deben ser evaluados, en las fechas establecidas por el Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesor al.

- g. Presentar ante el Comité de Evaluación y Escalafón Profesor al de cada unidad académica el consolidado de los resultados de evaluación profesor al del respectivo período académico.
- h. Velar porque las autoridades de las unidades académicas realicen la evaluación profesor al dentro de los períodos establecidos.
- i. Tramitar ante el Comité de Evaluación y Escalafón Profesor al de las respectivas unidades académicas las solicitudes de ingreso, y los procesos de ascenso en el escalafón profesor al.

CAPÍTULO V – PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 23°. Los procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, tendrán la siguiente ponderación:

- a. Coevaluación: 40%.
- b. Heteroevaluación: 40%.
- c. Autoevaluación: 20%.

ARTÍCULO 24. Para el caso de la heteroevaluación, proceso realizado por los estudiantes, se entenderá como el resultado promedio de evaluación que se le practique en todas las asignaturas y grupos que tenga a su cargo en un periodo académico.

PARÁGRAFO. Los estudiantes que deben realizar el proceso de evaluación de los profesores son los activos y matriculados. Para el caso de los estudiantes que no asistieron a la asignatura, sin haber hecho la respectiva cancelación en los términos previstos por la Universidad, el puntaje registrado debe ser eliminado y no afectará la ponderación de evaluación del profesor, siempre y cuando aparezca registrada en la plataforma una nota final de 0.0. En caso contrario, se considerará como estudiante activo, y su evaluación será válida.

ARTÍCULO 25°. Para los profesores que se encuentren en cargos académico-administrativos diferentes al Cargo de Decano o de Director de Instituto, se tendrá en cuenta la autoevaluación con una ponderación del 20% y la coevaluación con una ponderación del 80%.

ARTÍCULO 26°. Los instrumentos que se diseñen para los tres procesos de evaluación profesor al tendrán una escala de 0 a 100 puntos. Se considera como evaluación satisfactoria aquella cuyo promedio de los tres procesos sea mínimo de 70 puntos.

ARTÍCULO 27°. El resultado de evaluación profesor al se considera válido si ha sido realizada por todos los estamentos referenciados en el presente Acuerdo, para cada proceso.

ARTÍCULO 28°. Los resultados de la evaluación de la labor académica servirán de base para:

- a. Determinar el ingreso a la carrera profesor al.
- b. Determinar si se renueva o no el periodo de estabilidad laboral.
- c. Determinar el ascenso en el escalafón profesor al.
- d. Otorgar becas, comisiones de estudio, perfeccionamiento, capacitación, distinciones.
- e. Reconocer la experiencia calificada de acuerdo con la normatividad vigente.
- f. Reconocer el desempeño destacado.

ARTÍCULO 29°. Cuando un profesor obtenga una calificación ponderada inferior a 70 puntos, el Comité de Evaluación y Escalafón Docente de cada unidad académica, en compañía del docente, elaborará un plan de mejoramiento que se adelantará con el apoyo de la Vicerrectoría Académica. Cuando el profesor reciba una calificación ponderada inferior a 70 puntos por dos períodos

académicos consecutivos, la Universidad procederá de acuerdo con lo previsto en el Estatuto Profesorial.

PARÁGRAFO 1. Los planes de mejoramiento se enfocarán a fortalecer los procesos de formación permanente y corresponderán a la realización de cursos de profundización en la disciplina que el profesor enseñe y/o en aspectos relativos a la formación pedagógica y didáctica, según las circunstancias particulares del profesor.

PARÁGRAFO 2. En caso de que un profesor obtenga en la heteroevaluación, en cualquier período académico, una calificación inferior a 70 puntos, el Comité de Evaluación y Escalafón Docente de la respectiva unidad académica hará un seguimiento al desempeño del profesor durante el período académico posterior a la obtención de dicha calificación, brindándole la asesoría que sea necesaria. De dicho seguimiento y asesoría se enviarán informes periódicos al Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesorial. De mantenerse la calificación inferior a 70 puntos en la heteroevaluación, en el período académico siguiente, el caso pasará a consideración del Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesorial.

CAPÍTULO VI – SOPORTES DE LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 30°. Los documentos soportes para la evaluación de la labor del profesor en los distintos procesos son:

- a. Coevaluación. El informe semestral de jornada laboral que comprende los informes semestrales de cumplimiento de proyectos de investigación, de las actividades de docencia y proyección social, y la producción académica semestral del profesor.
- b. Heteroevaluación: Los formatos de evaluación diligenciados por los estudiantes.
- c. Autoevaluación: El informe del profesor sobre su labor.

ARTÍCULO 31°. El Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesorial diseñará los instrumentos de los tres procesos de evaluación, para su aprobación por parte del Consejo Académico.

PARÁGRAFO. El Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesorial rediseñará los instrumentos de evaluación, cuando lo considere necesario. Dichos instrumentos deberán ser aprobados por el Consejo Académico.

CAPÍTULO VII - ASIGNACIÓN DE PUNTOS SALARIALES Y DE BONIFICACIÓN POR LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN PROFESORAL

ARTÍCULO 32°. Los dos puntos salariales por experiencia calificada establecidos por el Decreto 1279 de 2002, se otorgarán a todos los profesores con evaluación por encima de 70 puntos.

PARÁGRAFO. Los puntos por experiencia calificada deben ser asignados incluso a los profesores que se encuentren en cargos de dirección académico-administrativa, de conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo primero del Acuerdo N°. 001 del Grupo de Seguimiento al 1279.

ARTÍCULO 33°. Se asignarán puntos salariales por desempeño destacado a los profesores con evaluación por encima de 70 puntos, de acuerdo con los resultados de la evaluación profesoral, en estricto orden descendente. El número de profesores que recibirá puntos por desempeño destacado en cada categoría se establecerá dividiendo el número de profesores de la categoría entre el número de puntos que corresponde a dicha categoría (auxiliares, 2 puntos; asistentes, 3 puntos; asociados, 4 puntos; titulares, 5 puntos), de tal forma que el número total de puntos que se asignen no exceda el número de profesores de planta de la Universidad. La fórmula para la asignación de puntos por desempeño destacado para cada categoría es la siguiente:

x Número de profesores de planta en la categoría.

y Número de puntos máximo que pueden asignarse en la categoría, de acuerdo con la distribución referenciada en el artículo 18 del Decreto 1279 de 2002.

NPDD Número de profesores con desempeño destacado en la categoría.

$$NPDD = \frac{x}{y}$$

ARTÍCULO 34°. Se otorgarán puntos de bonificación a los profesores de todas las categorías que no obtengan los puntos por desempeño destacado, de acuerdo con los resultados de la evaluación profesoral, en estricto orden descendente, con un puntaje mínimo de 80, hasta agotar la bolsa de puntos destinada para este concepto, cuyo total tampoco debe exceder el número de profesores de planta de la Universidad. Los puntos de bonificación por categoría serán: auxiliares, 24; asistentes, 36; asociados, 48; titulares, 60, los cuales equivalen al número de puntos por desempeño destacado establecidos en el artículo 33 del presente Acuerdo multiplicado por doce (12), de conformidad con el artículo 18 del Decreto 1279 de 2002.

ARTÍCULO 35°. De conformidad con el Decreto 1279 de 2002, los puntos salariales y de bonificación de que se trata en los artículos 33 y 34 del presente acuerdo no aplican a profesores de planta en cargos de dirección académico-administrativa.

ARTÍCULO 36°. Se otorgarán puntos salariales a los profesores de carrera en cargos de dirección académico-administrativas, de manera proporcional a los resultados de evaluación. El puntaje ponderado obtenido en la evaluación corresponde al porcentaje del máximo de puntos que se puede otorgar en el cargo, de acuerdo con la distribución establecida en el artículo 17 del Decreto 1279 de 2002, siempre y cuando obtengan evaluación satisfactoria, teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

x Resultado de evaluación obtenido en el año inmediatamente anterior.

y Número de puntos máximo que pueden asignarse en cada cargo de dirección académico-administrativo, de acuerdo con la distribución del artículo 17 del Decreto 1279 de 2002.

NPA Número de puntos por asignar.

$$NPA = x * y * 0.01$$

ARTÍCULO 37°. Los puntos salariales y de bonificación de que se trata en los artículos 32, 33, 34 y 36 del presente Acuerdo, se asignarán anualmente, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación profesoral del año inmediatamente anterior, a los profesores de planta con una antigüedad de mínimo un año en el cargo. Para el caso de profesores con vinculación a término

indefinido cuya antigüedad en el cargo sea inferior a un año y superior a tres meses, se asignarán puntos proporcionales al tiempo de vinculación, de conformidad con el artículo 18 del Decreto 1279 de 2002.

ARTÍCULO 38°. Los profesores que asciendan en el escalafón, y cuyo resultado de evaluación permita la asignación de puntos por desempeño destacado, el número de puntos se asignará de manera proporcional al tiempo laborado en las dos categorías.

ARTÍCULO 39. Para el caso de profesores de planta, cuyo resultado de evaluación permita la asignación de puntos de que tratan los artículos 32, 33, 34 y 36 de este Acuerdo, y que reingresen a desempeñar las actividades referenciadas en el artículo 5, el número de puntos se asignará de manera proporcional al tiempo laborado en el respectivo año.

ARTÍCULO 40°. Los puntos salariales de que se trata en los artículos 32 y 33 del presente Acuerdo, podrán ser asignados a profesores ocasionales, siempre y cuando sean acreedores a los puntos por desempeño destacado, siguiendo el mismo procedimiento establecidos para los profesores de planta.

ARTÍCULO 41°. La proporcionalidad correspondiente al tiempo de servicio se hará teniendo en cuenta que el número de días del año laboral es de 360 con dedicación de tiempo completo.

ARTÍCULO 42°. Los puntos salariales y de bonificación de que se trata en los artículos 32, 33, 34 y 36 del presente acuerdo, se reconocerán mediante Resolución de Rectoría, previa recomendación del Comité Central de Evaluación y Escalafón Profesor al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje -CIARP-, y tendrá efectos fiscales a partir del primero de enero de cada año.

ARTÍCULO 43°. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación, deroga los Acuerdos del Consejo Superior Nos. 0017 de 2003 y 0018 de 2003, del Consejo Académico Nos. 0097 de 1991 y 0060 de 1993, y las disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese y cúmplase,

Dado en Ibagué, a

El Presidente,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Gobernador del Tolima

La Secretaria General,