



Hacia el Nuevo Milenio
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR



5

CONSEJO SUPERIOR 025.

ACUERDO No.

FECHA:

01 NOV 2000

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROFESOR UNIVERSITARIO EN LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y teniendo en cuenta el siguiente:

MARCO REFERENCIAL

La Universidad como institución que desarrolla el servicio público de la Educación Superior debe ser garante de la calidad de sus programas bajo el principio de la Excelencia Académica, mediante el cual profesores y estudiantes buscan los más altos niveles del conocimiento. Esta búsqueda de la excelencia académica exige, entre otros aspectos, el permanente mejoramiento de las prácticas pedagógicas, así como también la constante actualización científico técnica de los profesores con miras a garantizar la calidad de la Educación Superior y la consecución de su objeto y sus principios. Lo anterior determina la necesidad de definir un Sistema de Evaluación de Desempeño del Profesor Universitario que posibilite la revisión periódica y constante del talento humano con miras a garantizar su actualización permanente y la adaptación a los cambios que a ritmos exponenciales plantean los desarrollos científicos y tecnológicos.

La evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del profesor en el cargo y de su potencial de desarrollo. Se realiza con los objetivos de estimular el desarrollo personal, profesional, técnico, científico e investigativo con miras a garantizar el desempeño eficiente de sus funciones y de hacerla parte integral del proceso administrativo, con respecto a la capacitación, promoción y reafirmación de la imagen del cuerpo profesoral.

La evaluación del desempeño profesoral es una práctica imprescindible en la actividad administrativa. La evaluación con fines de mejoramiento es, en buena medida, parte del compromiso social adquirido por el

Una Universidad con Futuro

Balneario Hurtado: Teléfonos 5734469 - 5734870 - 5736203

E-MAIL: sinfoun@co13.telecom.com.co

VALLEDUPAR-CESAR (COLOMBIA)

Handwritten signature or initials.



Hacia el Nuevo Milenio

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR CONSEJO SUPERIOR



6

profesor y por la Universidad como responsables de la calidad de los programas de formación que ofrecen.

Las organizaciones pueden tener diferentes propósitos con la evaluación del desempeño, y si bien es cierto, ella está destinada a dar, tanto a la organización como a la persona, información relacionada con el desempeño del cargo; por lo tanto, debe existir un claro entendimiento entre los evaluadores y los evaluados en cuanto a los objetivos y procedimientos del sistema de evaluación.

Dos propósitos en términos muy amplios tiene la evaluación del desempeño, estos son: Llegar a una conclusión evaluativa o de juicio y desarrollar a los profesores a través del Plan de Capacitación. Ambos fines desde luego no son mutuamente excluyentes y en la Universidad, la evaluación del profesor tiene propósitos de juicio como de desarrollo, sin embargo, la Evaluación del Profesor Universitario solo se justifica con fines de desarrollo y está destinada al mejoramiento de la relación pedagógica y de los procesos académicos en la Universidad.

El diseño e implementación de un sistema de Evaluación del Profesor Universitario, debe tener como fundamento un impacto motivacional en los evaluados, que permita un cambio o reafirmación de actitud del profesor frente a su propio trabajo individual o colectivo y una reflexión crítica de los resultados que lo convenza que la excelencia es una meta y no un estado.

La información de la evaluación del desempeño del profesor universitario, constituye una base para la planeación del programa de entrenamiento y desarrollo pedagógico, científico y tecnológico que garantice la permanente actualización y cualificación de su labor docente y dar así respuesta a los vacíos o debilidades encontradas por la evaluación. Un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario, deberá estar acompañado de un programa de mejoramiento continuo de su función docente.

En consonancia con lo anterior se reconoce la evaluación como un componente clave de la Evaluación Institucional dentro de una concepción integral. Es decir, la Evaluación docente debe desarrollarse simultáneamente con procesos de evaluación estudiantil, administrativa, curricular, etc.

Una Universidad con Futuro

Balneario Hurtado: Teléfonos 5734469 - 5734870 - 5736203

E-MAIL: sinfoup@col13.telscom.com.co

VALLDUPAR-CESAR (COLOMBIA)



Hacia el Nuevo Milenio

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
025. CONSEJO SUPERIOR



7

El sentido de la evaluación docente está inmerso en la voluntad institucional de mejorar el estamento profesoral y procurar su perfeccionamiento y desarrollo, descartando de manera categórica y absoluta el carácter punitivo. Es el eje fundamental para diseñar programas de capacitación de mejoramiento continuo y desarrollo pedagógico.

El diseño e implementación del Sistema de Evaluación Profesoral debe estar asistido por los siguientes principios: Integralidad, Coherencia, Equidad, Autonomía, Credibilidad, Transparencia, Objetividad y

CONSIDERANDO

Que la evaluación de las actividades que realizan los profesores debe hacerse sobre objetivos claros y mediante procedimientos previamente establecidos a los cuales contribuyan los mismos estamentos evaluados.

Que es necesario definir criterios, fuentes e instrumentos que permitan obtener información válida confiable y objetiva sobre el desempeño de los profesores universitarios.

Que la evaluación periódica de las actividades que desempeña el profesor en la institución es indispensable para lograr dicha calidad.

Que la Universidad debe garantizar, promover y apoyar el desarrollo integral de sus profesores.

Que el régimen salarial de los profesores universitarios de carrera de la Universidad prevé un puntaje por experiencia calificada que debe apoyarse en una evaluación anual de su desempeño.

Que la evaluación del desempeño profesoral está sustentada en el Marco Referencial expuesto.

Que el Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral en su sesión del 25 de agosto de 2000, acta número 001 y el Consejo Académico en su sesión del 30 de agosto de 2000, acta número 015 recomendó la adopción de la presente disposición.



Hacia el Nuevo Milenio
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR



8

Por lo expuesto,

81 NOV 2000

ACUERDA:

ARTICULO PRIMERO.- La evaluación del profesor universitario deberá cubrir las cuatro áreas básicas de su desempeño académico: (Docencia - Investigación, Proyección Social, y Cooperación Interinstitucional).

ARTICULO SEGUNDO.- OBJETIVOS: Son objetivos de la evaluación del profesor universitario los siguientes:

1. Promover el desarrollo integral del profesor universitario
2. Estimular la búsqueda de la excelencia académica del profesor universitario y por lo tanto de los programas de formación de la institución.
3. Proporcionar a la institución elementos de juicio para la toma de decisiones académico - administrativas acordes con las políticas y las normas legales y estatutarias vigentes.

ARTICULO TERCERO.- BASE DE LA EVALUACIÓN. La evaluación se apoyará en el plan de trabajo del profesor el cual se presentará en forma individual y se concertará con el Jefe de departamento a mas tardar una semana antes de la iniciación de cada semestre académico. El plan de trabajo será registrado ante el Consejo de la Facultad y servirá como elemento de contrastación con el informe de Autoevaluación del profesor.

ARTICULO CUARTO.- Los planes de trabajo de los profesores serán diligenciados en el formato aprobado para tal fin y contendrá los siguientes aspectos:

1. Identificación
2. Descripción de las actividades académicas (docencia, investigación, proyección social y cooperación interinstitucional).
3. Otras actividades legalmente reconocidas y autorizadas.

JA



Hacia el Nuevo Milenio

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

CONSEJO SUPERIOR



9

PARÁGRAFO 1.- El plan de trabajo debe ser coherente con el Proyecto Educativo institucional -PEI- de la Universidad y con los lineamientos de la Facultad y el Departamento respectivo.

PARÁGRAFO 2.- El compromiso que asume el profesor universitario en su Plan de Trabajo consignará al menos una de las cuatro áreas básicas: (Docencia, Investigación, Proyección Social, Cooperación Institucional).

PARÁGRAFO 3.- Cuando el profesor se encuentre en comisión de estudios, su evaluación se hará con base en los certificados e informes de desempeño académico expedidos por la autoridad competente de la institución donde cursa los estudios y el informe presentado por el profesor.

PARÁGRAFO 4.- Como el plan de trabajo es la base sobre la cual se evalúa cada profesor, quien no cumpla con su entrega en la fecha estipulada, no podrá ser evaluado y su evaluación se considerará como no satisfactoria para todos los efectos del presente acuerdo, en caso de fuerza mayor debidamente justificada, el profesor tendrá una semana de plazo, después de superada la eventualidad, para entregarlo.

ARTICULO QUINTO.- Todo profesor de cátedra, ad honorem y ocasional estará sometido a evaluación bajo los mismos parámetros de los profesores de carrera y entregarán su plan de trabajo una semana antes de iniciar las clases y su evaluación se hará semestralmente.

ARTICULO SEXTO.- El Plan de Trabajo del profesor contendrá la distribución horaria semanal, dentro del marco de las siguientes actividades:

1. Horas de docencia directa asignadas por el departamento.
2. Horas de preparación y evaluación de las asignaturas
3. Horas de atención a estudiantes (Asesorías)
4. Horas dedicadas a la Investigación registrada
5. Horas dedicadas a la Proyección Social registrada
6. Horas dedicadas a la Cooperación Institucional registrada
7. Horas dedicadas a la elaboración de material de apoyo o guías didácticas para las asignaturas bajo su responsabilidad.
8. Horas de asistencia a eventos académicos: foros, talleres, seminarios, jornadas, simposios, etcétera.

Una Universidad con Futuro

Balneario Hurtado: Teléfonos 5734469 - 5734870 - 5736203

E-MAIL: sin@upw.col | telecom@upw.col

VALLEDUPAR-CESAR (COLOMBIA)



Hacia el Nuevo Milenio
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR



10

9. Horas de preparación y presentación de ponencias en eventos científicos o académicos
10. Horas de reuniones académicas de su área
11. Horas de la jornada laboral, empleadas en el crecimiento personal y profesional: cursos de capacitación, actualización o formación debidamente autorizados.
12. Horas dedicadas a la actividad administrativa.

ARTICULO SÉPTIMO.- La evaluación de los profesores universitarios será coordinada y realizada por el Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral de conformidad con los artículos 37 y 38 del Reglamento Profesoral Universitario.

ARTICULO OCTAVO.- El comité de evaluación y perfeccionamiento profesoral estará integrado por:

1. El Vicerrector Académico, quien lo presidirá
2. El Vicerrector de Investigaciones y Extensión, que actuará como Vicepresidente del Comité
3. Los Decanos
4. Un representante de los profesores o su suplente, elegidos por los representantes de los profesores a los diferentes cuerpos colegiados de la Universidad, el representante de los profesores ante el Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral y su suplente deberán estar calificados por lo menos como profesores asociados y no deben estar desempeñando funciones administrativas en la Universidad.
5. Un representante de los estudiantes o su suplente, elegidos por los representantes de los estudiantes a los diferentes cuerpos colegiados de la Universidad; el representante de los estudiantes ante el Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral y su suplente deberán tener matrícula vigente, haber cursado por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del programa académico de pregrado en el cual se encuentren matriculados, no deben estar desempeñando funciones administrativas en la Universidad y que tengan promedio general de calificaciones no inferior a tres punto setenta y cinco (3.75).



Hacia el Nuevo Milenio

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR**



11

025

01 NOV 2005

PARÁGRAFO 1: Actuará como Secretario con voz y sin voto, un profesor de carrera designado por el Comité

PARÁGRAFO 2: El período del representante profesoral y del estudiantil será de dos (2) años y deberán conservar la calidad con la cual ingresaron a ese organismo.

ARTICULO NOVENO.- El Comité sesionará en forma ordinaria cada mes y extraordinariamente cuando así se considere necesario. De cada sesión se levantará un acta, firmada por el Presidente y el Secretario, previa aprobación por parte de los miembros que en ella intervinieron. Una copia del acta será enviada al Consejo Académico, otra al Comité de Asignación de Puntajes referido en el artículo noveno del Decreto 1444 de 1992 y otra, que se situará en la Sección de Recursos Humanos y estará a disposición de quien la solicite.

ARTICULO DECIMO:- Son funciones del Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral las siguientes:

- a. Emitir conceptos motivados al Consejo de Facultad respectivo, Consejo Académico, Comité de Asignación de Puntajes, al rector y al interesado, una vez producida la evaluación del desempeño del profesor.
- b. Diseñar y estudiar los instrumentos o mecanismos de evaluación para cada uno de los aspectos evaluables del profesor y presentarlos al Consejo Académico para su aprobación.
- c. Evaluar el desempeño profesoral teniendo en cuenta el parágrafo 1 del artículo 36 y artículo 41 del reglamento del profesor universitario y recomendar al organismo competente los puntajes correspondientes a los literales c) y e) del artículo 1 del Decreto 1444 de 1992.
- d. Solicitar la asesoría de especialistas o expertos de la Universidad o pares de otras universidades para evaluar la calidad académica, técnica científica, humanística o pedagógica de los profesores, cuando se requiera.

Una Universidad con Futuro

Balneario Hurtado: Teléfonos 5734469 - 5734870 - 5736203

E-MAIL: sinfoup@co13.telecom.com.co

VALLEDUPAR-CESAR (COLOMBIA)

4



Hacia el Nuevo Milenio
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR



- e. Hacer seguimiento a los Planes Generales de Perfeccionamiento y Capacitación Profesoral y sugerir políticas de Capacitación.
- f. Invitar al Jefe del Departamento al cual este adscrito el docente que se vaya a evaluar y a un estudiante que cumpla con lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 8 del presente acuerdo, y que esté adscrito al programa respectivo.
- g. Las demás funciones que por su naturaleza le asigne el Consejo Superior.

ARTICULO ONCE.- La evaluación del desempeño del profesor universitario es permanente e integral y se realizará semestralmente, teniendo en cuenta los artículos 1º literal c) y e) y 4º parágrafo 4 del Decreto 1444 de 1992 y los artículos 36º parágrafo 1 y 41º del Reglamento del Profesor Universitario.

ARTICULO DOCE.- Para la evaluación del desempeño durante el año inmediatamente anterior, se utilizarán las siguientes fuentes de información:

1. El Consejo de la Facultad al cual pertenezca el profesor.
2. El Jefe del Departamento al cual pertenezca el profesor.
3. La Vicerrectoría Académica o de Investigación y Extensión cuando el profesor se encuentre realizando labores académicas de investigación, proyección social y/o cooperación institucional.
4. El jefe inmediato del área en la cual el profesor se encuentre desempeñando labores administrativas.
5. Una muestra estadísticamente representativa de profesores, administrativos, trabajadores oficiales y/o estudiantes a su cargo.
6. Los pares o colegas de Departamento al cual esté adscrito el profesor.
7. Una muestra estadísticamente representativa de estudiantes de cada uno de los grupos a cargo del profesor en el período a evaluar.
8. Una Autoevaluación del profesor.



Hacia el Nuevo Milenio
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR



ARTICULO TRECE.- Para la evaluación del desempeño durante el año inmediatamente anterior a que se refiere el artículo 4º del Decreto 1444 de 1992, se requieren los siguientes elementos:

1. Información por parte del Consejo de Facultad respectivo sobre el plan de trabajo presentado y aprobado por cada profesor al comienzo de cada semestre.
2. Evaluación sustentada y justificada de las actividades administrativas asignadas al profesor por el Jefe del Departamento respectivo.
3. Evaluación académica del manejo de programas, contenidos, responsabilidad en sus funciones e innovaciones; por parte de los pares o colegas del Departamento Académico al cual pertenezca el profesor a evaluar.
4. Muestras estadísticamente representativas de encuestas aplicadas por el Departamento respectivo a los estudiantes que cursan cada una de las asignaturas a cargo del profesor en los diferentes grupos y que cubran los aspectos: Cumplimiento, dominio de la asignatura, métodos de enseñanza, formación para la investigación.
5. La Autoevaluación en un documento escrito, debidamente sustentado y justificado, preparado por el profesor sujeto de la evaluación y debe estar acorde con el Plan de Trabajo presentado por el docente para el periodo a evaluar.
6. Evaluación justificada y sustentada de las actividades de Investigación, Proyección Social y/o Cooperación Institucional por parte de la Vicerrectoría respectiva para aquellos profesores que en su plan de trabajo las incluyeron y se les asignó tiempo para estas.

ARTICULO CATORCE.- Los instrumentos para la evaluación serán los siguientes:

- ❖ Formato de Evaluación del Profesor para ser diligenciado por los estudiantes.



Evalúa el desempeño del profesor mediante la opinión expresada por los estudiantes a través de aspectos tales como cumplimiento, dominio de la asignatura, métodos de la enseñanza y formación para la investigación.

PARÁGRAFO 1: Los criterios a evaluar en el formato diligenciado por los estudiantes tendrán la siguiente ponderación:

CUMPLIMIENTO	3%
DOMINIO DE LA ASIGNATURA	7%
MÉTODOS DE ENSEÑANZA	7%
FORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN	3%

❖ Formato de Evaluación del Profesor para ser diligenciado por el Jefe de Departamento o Vicerrector respectivo, de acuerdo con el cumplimiento de funciones académicas.

Evalúa aspectos como puntualidad y cumplimiento, participación, relaciones interpersonales y planeación académica.

PARÁGRAFO 2: Los criterios a evaluar en el formato diligenciado por el Jefe de Departamento o Vicerrector, tendrán las siguientes ponderaciones:

PUNTUALIDAD Y CUMPLIMIENTO	10%
RELACIONES INTERPERSONALES	6%
PARTICIPACIÓN	7%
PLANEACION ACADEMICA	7%

❖ Formato de evaluación del profesor para ser diligenciado por los pares o colegas del Departamento.

Evalúa el desempeño del profesor en aspectos tales como: cooperación y participación, actualización, integración y creatividad en el ejercicio de sus funciones.

PARÁGRAFO 3: Los criterios a evaluar en el formato diligenciado por los pares del Departamento tendrán la siguiente ponderación:



Hacia el Nuevo Milenio

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR**



020-

01 NOV 2000

COOPERACIÓN Y PARTICIPACION	3%
ACTUALIZACION	7%
CREATIVIDAD	7%
INVESTIGACIÓN	3%

❖ Documento de Autoevaluación.

Evalúa el cumplimiento del compromiso adquirido por el profesor en el Plan de Trabajo desde su propia óptica y permite medir su desempeño en cuanto a cumplimiento de objetivos, programas y actividades docentes complementarias, consignadas en él.

El informe de Autoevaluación debe contener por lo menos: actividades relacionadas, programadas y no programadas; resultados, dificultades, sugerencias y observaciones y la calificación de acuerdo a los parámetros establecidos.

PARÁGRAFO 4: Todos los instrumentos que se apliquen para la evaluación deberán ser aprobados por el Consejo Superior Universitario a propuesta del Consejo Académico previa presentación del Comité de Evaluación y Perfeccionamiento profesoral.

ARTICULO QUINCE.- El Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral en cumplimiento del Artículo 10 literal c de este reglamento, cuantificará y cruzará la Información para emitir el resultado de la evaluación de acuerdo con la siguiente ponderación:

- ❖ La evaluación realizada por el Jefe del Departamento y/o Vicerrector respectivo, 30%.
- ❖ La evaluación realizada por los pares o colegas del Departamento al cual pertenece el profesor, 20%.
- ❖ La evaluación realizada por los estudiantes, 20%.
- ❖ La autoevaluación realizada por el profesor evaluado, 30%.

ARTICULO DIECISÉIS.- Para la evaluación por actividades de dirección de que trata el Decreto Ley 1444 de 1992, se tendrán en cuenta además de los formularios del Departamento Administrativo de la Función Pública para cada período a evaluar, los siguientes elementos:

1. Planes de trabajo presentados, aprobados y ejecutados.



Hacia el Nuevo Milenio
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR



Las instancias evaluadoras de los Planes de Trabajo de los funcionarios son:

FUNCIONARIOS A EVALUAR	DEPENDENCIA EVALUADORA
Rector	Consejo Superior
Vicerrectores, Secretario General	Rectoría
Decanos	Consejo Académico
Jefes de Departamento	Facultad respectiva

2. Evaluación por parte del Jefe inmediato del funcionario en las actividades administrativas, así:

FUNCIONARIOS A EVALUAR	FUNCIONARIO EVALUADOR
Vicerrectores, Secretario General	Rector
Decanos, Jefes de Oficina y Directores de Centro	Vicerrector Académico, Administrativo y de Investigación y Extensión según el caso
Jefes de Departamentos	Decanos

3. Muestras estadísticamente representativas de encuestas practicadas por el superior inmediato a los profesores, administrativos, trabajadores oficiales y/o estudiantes a su cargo y que cubran los siguientes aspectos: Responsabilidad, puntualidad y cumplimiento, eficiencia y relaciones interpersonales. Para ello se empleará el formato de las autoridades académicas y administrativas.

PARÁGRAFO 1: Los criterios a evaluar en el formato diligenciado por las autoridades académicas y administrativas tendrán la siguiente ponderación:

RESPONSABILIDAD	10%
PUNTUALIDAD Y CUMPLIMIENTO	5%
EFICIENCIA	10%
RELACIONES INTERPERSONALES	5%

4. La Autoevaluación presentada por el funcionario (profesor en comisión) es un documento escrito, debidamente sustentado y justificado, preparado con fines de evaluación



Hacia el Nuevo Milenio
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR



895

01 NOV 2000

PARÁGRAFO 2: Cuando el profesor se encuentre en comisión desempeñando funciones administrativas y simultáneamente cumpla labores académicas, la evaluación académica y administrativa deberá ponderarse de acuerdo con el tiempo asignado para cada actividad, conforme a lo consignado en el Plan de Trabajo.

ARTICULO DIECISIETE.- El Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral en el cumplimiento del Artículo 10 literal c de este reglamento, cuantificará y cruzará la información para emitir el resultado de la evaluación de acuerdo con la siguiente ponderación:

- ❖ La evaluación realizada por el Jefe inmediato 40%
- ❖ La evaluación realizada por sus colaboradores inmediatos 30%
- ❖ La Autoevaluación realizada por el profesor en comisión 30%

PARÁGRAFO 1: Los criterios a evaluar en el formato diligenciado por las autoridades académicas y administrativas, tendrán las siguientes ponderaciones:

RESPONSABILIDAD	10%
EFICIENCIA	10%
PUNTUALIDAD Y CUMPLIMIENTO	5%
RELACIONES INTERPERSONALES	5%

ARTICULO DIECIOCHO.- El resultado de la evaluación final concordante con el articulado anterior se definirá bajo los siguientes parámetros:

- ❖ No satisfactoria 0 - 59 Puntos
- ❖ Satisfactoria 60 - 79 puntos
- ❖ Sobresaliente 80-100 puntos

ARTICULO DIECINUEVE.- Para los efectos de la experiencia calificada y las actividades de dirección académica administrativas contemplada en el artículo 1, literal c, d y e del Decreto 1444 de 1992. La asignación de los puntos se hará:

- ❖ No satisfactoria 0% de los puntos
- ❖ Satisfactoria 75 % de los puntos
- ❖ Sobresaliente 100% de los puntos



01 NOV

PARÁGRAFO: El puntaje a que tiene derecho el profesor por concepto del presente artículo, se comunicará por escrito al Comité de Asignación de Puntajes, acompañado del acta respectiva.

ARTICULO VEINTE.- Para efecto de cumplir con los requisitos de ascenso en el escalafón, el profesor deberá tener calificación de Satisfactoria o Sobresaliente, en la última evaluación realizada.

ARTICULO VEINTIUNO.- El profesor de carrera evaluado con calificación de No Satisfactoria, será vinculado obligatoriamente al Plan de Perfeccionamiento Profesoral en el año subsiguiente al de su evaluación, de acuerdo al Plan de Capacitación de la respectiva Facultad. El proceso será dirigido a resolver las debilidades detectadas en la evaluación, y mientras esté en él, no será calificado.

PARÁGRAFO 1: En caso de que el docente no se someta al Plan de Perfeccionamiento Profesoral su actitud se calificará como falta grave.

PARÁGRAFO 2: El Plan de Capacitación será una estrategia permanente, orientada no solo a los profesores cuyo resultado sea No Satisfactorio, sino también a los Satisfactorios y Sobresalientes de acuerdo a las prioridades de la Facultad.

ARTICULO VEINTIDOS.- Si el profesor de carrera obtiene una calificación de No satisfactoria por segunda vez consecutiva, o acumulativa en un período de cinco (5) años, el Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral, informará a las autoridades competentes para que procedan al tenor del artículo 104 literal b del Acuerdo 008 de 1994.

ARTICULO VEINTITRES.- Si el profesor no estuviese de acuerdo con la calificación obtenida, podrá interponer mediante comunicación motivada el recurso de reposición y en subsidio el de apelación ante el Consejo Académico dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación o publicación de los resultados. El Comité tendrá diez (10) días hábiles para pronunciarse y el Consejo Académico dispondrá de diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que el profesor haya interpuesto el recurso.



Resueltos los anteriores recursos, el profesor podrá interponer el recurso de revisión ante el Consejo Superior Universitario, el cual deberá fallar en el término de veinte (20) días hábiles.

ARTICULO TRANSITORIO 1: La aplicación de este reglamento en el año 2000, se considerará como transitoria, la Universidad se compromete a implementar seminarios y talleres permanentes tendientes a la difusión y aplicación del mismo.

PARÁGRAFO 1: En este período transitorio se aplicarán los instrumentos de evaluación con el objeto de probar su eficiencia, validez y aplicabilidad para hacer los ajustes pertinentes al sistema; para efecto del presente artículo el profesor debe presentar obligatoriamente su Plan de Trabajo de prueba para el segundo semestre del año en curso y se restringirá el período de evaluación de prueba, a un semestre.

ARTICULO TRANSITORIO 2.- Para efectos de la evaluación del año de 1999, se tendrán en cuenta dos criterios:

❖ Evaluación del jefe inmediato	50%
❖ Autoevaluación	50%

Para tal efecto se aplicará el formato de Evaluación del Profesor diligenciado por el Jefe Inmediato y el Informe de Autoevaluación.

ARTICULO VEINTICUATRO.- Para ponderar el tiempo académico laborable en el Plan de Trabajo, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Las horas de docencia directa semanal asignadas a un profesor de carrera será máximo de veinte (20) horas cuando dicte una misma asignatura con igual contenido programático a diversos grupos.
2. Las horas de docencia directa será máximo de dieciocho (18) horas semanales, cuando el profesor dicte dos (2) asignaturas con contenidos programáticos diferentes a diversos grupos.
3. Las horas de docencia directa será máximo de dieciséis (16) horas semanales, cuando el profesor dicte tres (3) asignaturas con contenidos programáticos diferentes.



Hacia el Nuevo Milenio

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR CONSEJO SUPERIOR


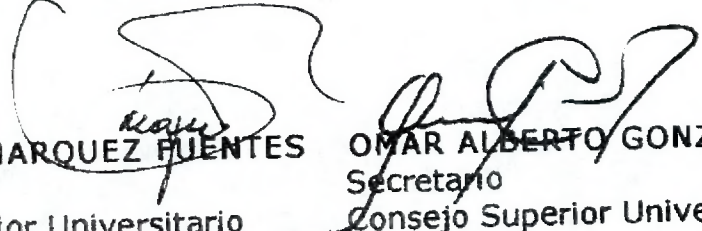


4. El tiempo de preparación para asignaturas a ser orientadas por primera vez, es igual al tiempo asignado para la docencia directa (1:1, por hora de clase).
5. El tiempo de preparación para asignaturas orientados por más de una vez, es igual a la mitad del tiempo asignado para docencia directa (0.5:1, por hora clase).
6. El tiempo de preparación para asignaturas de postgrado se calcula multiplicando los factores anteriores de pregrado por 1.25.
7. El tiempo para la evaluación, en cualquier nivel, será equivalente a la cuarta parte asignada para la docencia directa (0.25:1 por hora de clase)
8. El tiempo de asesoría a estudiantes, será el equivalente a la cuarta parte del tiempo de docencia directa (0.25:1 por hora clase) y deberá soportarse con horario de atención.

ARTICULO VEINTICINCO.- El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias en especial el Acuerdo 004 del 12 de febrero de 1999.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar - Cesar, a los 07 de NOV de 2006

 ADALBERTO MARQUEZ FUENTES Presidente Consejo Superior Universitario	 OMAR ALBERTO GONZÁLEZ M. Secretario Consejo Superior Universitario
---	---

CARIME/Everlida G.