

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

GESTIÓN INTEGRAL

DEL PERSONAL DOCENTE

2016



UNIVERSIDAD
Popular del Cesar



**POLÍTICAS DE GESTIÓN INTEGRAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR**



UNIVERSIDAD
Popular del Cesar

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
VALLEDUPAR / CESAR
2016

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

CARLOS EMILIANO OÑATE GÓMEZ

Rector

GERMAN ANDRÉS URREGO SABOGAL

Delegado Ministra de Educación

ERNESTO M. OROZCO DURAN

Designado del Presidente de la Republica

FRANCISCO FERNANDO OVALLE ANGARITA

Gobernador del Cesar

ELBERTO PUMAREJO COTES

Representante de los Ex Rectores

LUIS NAPOLEÓN DURAN CORTES

Representante de los Docentes

ALDEMAR PALMERA CARRASCAL

Representante del Sector Productivo

DARWIN MANNSBACH PALOMINO

Representante de los Egresados

JAIME MAESTRE APONTE

Representante de las Directivas Académicas

FARID ALBERTO CAMPO BAENA

Representante de los Estudiantes

IVÁN MORÓN CUELLO

Secretario General

CONSEJO ACADÉMICO

CARLOS EMILIANO OÑATE GÓMEZ
Rector

JESÚS VALENCIA BUSTAMANTE
Vicerrector Académico

FRANCISCO JOSÉ GARCÍA PAYARES
Vicerrector de Investigación y Extensión

ORLANDO GREGORIO SEOANES LERMA
Vicerrector Administrativo (E)

ARLEY DOMÍNGUEZ QUINTERO
Vicerrector General Seccional Aguachica

JUAN BAUTISTA OCHOA MAESTRE
Decano Facultad de Derecho, Ciencias Políticas

DORIS CERCHIARO FERNÁNDEZ
Decana Facultad de Ciencias Básicas de la Salud

EFRAÍN QUINTERO MOLINA
Decano Facultad Bellas Artes

CESAR CLEMENTE ACOSTA DÍAZ
Decano Facultad Ingeniería y Tecnologías

JAIME ENRIQUE MAESTRE APONTE
Decano Facultad Ciencias Básicas Educación

ÁLVARO MENDOZA MONTENEGRO
Decano Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Económicas

EDUARDO ELÍAS GÁMEZ BRACHO
Representante de los Egresados

CARLOS ALBERTO LENGUA RAMOS
Representante de los Docentes

HAROLD ENRIQUE GONZÁLEZ FRAGOZO
Representante de los Estudiantes

IVÁN MORÓN CUELLO
Secretario General



Contenido

| | Pág. |
|---|------|
| Marco General de la Política | 6 |
| Antecedentes | 11 |
| Diagnostico institucional actual | 13 |
| Declaración de compromiso institucional | 16 |
| Objetivo general de la política | 19 |
| Directrices de la política | 22 |
| Estrategias | 25 |
| Seguimiento, monitoreo y evaluación a la implementación de la política | 27 |
| Indicadores y metas | 28 |
| Recursos | 28 |
| Responsables | 28 |
| Seguimiento | 29 |



UNIVERSIDAD
Popular del Cesar

Marco general de la política

Si se realiza una comparación entre una organización empresarial y la Universidad, se podrían llegar a establecer una gran variedad de equivalencias, pero de igual forma se conseguiría establecer una diferencia especialmente concluyente; entre tanto la empresa define como objetivo básico la generación de riqueza para los dueños de la misma, la Universidad pretende lograr la generación de nuevo conocimiento y la formación integral de las personas, ofreciendo una educación profesional, fomentando la investigación científica, tecnológica e innovadora, motivando la creación intelectual y artística, así como la difusión cultural.

He ahí la importancia de la Universidad pública y el mantenimiento de su razón de ser aislada de los fines de lucro personal. Sin embargo, la Universidad al igual que la empresa privada, debe demostrar que cumple a cabalidad con los objetivos básicos que les fundamenta, y para ello requiere medir los resultados de la gestión de sus directivos y personal en general, así como la definición de clara ideas que orienten la acción de todos los miembros de una institución.

La Universidad es un establecimiento de carácter autónomo que, de forma crítica, genera y divulga conocimiento por medio de la investigación y la enseñanza. Esto solo se puede alcanzar al desarrollar una actividad docente que sea indisoluble de la práctica investigativa, con la finalidad de que la enseñanza persiga tanto la evolución de las necesidades, así como los requerimientos de la población y de los conocimientos científicos, tecnológicos e innovadores.

Para cumplir con dichos propósitos y comunicar las acciones que las directivas de la Universidad quieren desarrollar para dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, es necesario que se definan, implementen y evalúen, las políticas que permitan fijar las acciones que se deben ejecutar para obtener resultados que generalmente se reflejan en el largo plazo.

Teniendo en cuenta las apreciaciones anteriores, se hace necesario que la Universidad promueva el diseño de mecanismos e instrumentos de gestión con una visión de tipo prospectiva, ya que la calidad de la acción universitaria, requiere el máximo de esfuerzos en aras del cumplimiento de sus funciones misionales.

Con el propósito de establecer un mecanismo que permita evaluar permanentemente la gestión de los diferentes procesos de la Universidad Popular del Cesar, y que, al mismo tiempo, esta permita dar fe a la comunidad académica de la calidad del servicio prestado, se ha documentado la política pertinente a las actividades de selección, vinculación, formación, permanencia, evaluación,

desarrollo integral, participación en órganos de dirección a los docentes de planta, ocasionales y catedráticos de la Universidad Popular del Cesar.

Esta política se focaliza en los procesos y sistemas que permiten a la Universidad Popular del Cesar, articular las diversas actividades relacionadas con la administración, planeación, seguimiento y evaluación de los docentes. El propósito de la gestión de la docencia es desarrollar una cultura de mejoramiento continuo del estamento docente para garantizar los máximos niveles de formación y desempeño, en la búsqueda de la excelencia en los procesos académicos, producción científica y la acreditación institucional por alta calidad.

La política está integrada por ocho (8) aspectos a los cuales definimos el alcance de sus constructos.

- **Selección:** Es el proceso por medio del cual se escogen, del conjunto de docentes inscritos en el concurso público de méritos, aquellos docentes que satisfagan las exigencias institucionales, tales como: El nivel de formación y la experiencia para el óptimo desarrollo de las actividades de docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión y proyección social, de acuerdo con la naturaleza del programa y con la capacidad de atender adecuadamente a los estudiantes. Es un proceso de comparación y decisión entre los requerimientos establecidos para el cargo y las características avaladas por los aspirantes.
- **Vinculación:** Es la etapa complementaria al proceso de selección y escogencia de los profesores que satisfacen las exigencias institucionales. Quedarán incorporados aquellos docentes con la suma de puntos más alta en los parámetros exigidos. En esta etapa se lleva a cabo la contratación y posesión del cargo. Comprende la elaboración y firma del contrato respectivo, la recepción de la documentación requerida y el acto mismo de posesión.
- **Permanencia:** Es el estado alusivo al tiempo en el cual un docente vinculado a la institución presta sus servicios profesionales como profesor catedrático, ocasional o como profesor de carrera. El estatuto profesora (Acuerdo 008 de 1994), contempla las diferentes situaciones administrativas y académicas a que está sujeto el docente de carrera y establece los procedimientos para permanecer o ser excluido de la Institución. Los criterios institucionales para garantizar la permanencia de

los profesores catedráticos u ocasionales, están establecidos en el Acuerdo 003 de 2011.

- **Participación en Órganos de Dirección:** Es el proceso mediante el cual la universidad popular del Cesar reconoce la participación democrática de los docentes en los diferentes procesos de consulta para la designación de directivos y también garantiza el derecho a elegir a sus representantes y a ser elegidos ante los organismos de decisión. Estos derechos, se han extendido a los docentes catedráticos y ocasionales en igualdad de condiciones con los docentes de planta.
- **Evaluación:** La evaluación del desempeño docente, es un proceso permanente orientado a contrastar el quehacer docente frente a las actividades propias de las funciones misionales de la Universidad, el desempeño administrativo u otras actividades institucionales. El propósito de la evaluación, además de tomar decisiones en aspectos como la permanencia, la promoción, distinciones académicas, entre otros, es reconocer logros académicos, identificar falencias y, con esos resultados establecer o ajustar los planes de capacitación, de formación y de desarrollo profesoral.
- **Formación y desarrollo Profesoral:** Es el conjunto de procesos y acciones sistemáticas, planificadas y continuas, desarrolladas por la institución. Orientadas a la actualización y cualificación permanentes de sus profesores en servicio, con el fin de elevar y perfeccionar sus competencias académicas, investigativas, pedagógicas y profesionales, que contribuyan al mejoramiento de la calidad y a un mayor acercamiento a la excelencia académica de los programas y de la Institución.
- **Remuneración:** Con esta característica se identifica el **régimen salarial y prestacional** de los docentes. El régimen salarial y prestacional de los docentes de carrera de la Institución, se rige por la Ley 4ª de 1992, la Ley 30 de 1992 y su Decreto reglamentario 1279 de 2002, en el cual se fijan los diversos criterios a evaluar y los puntajes correspondientes cada criterio. Su valor monetario es fijado anualmente por el Gobierno Nacional. Para el caso de los profesores catedráticos y ocasionales, es determinado por el Acuerdo 003 de 2011, de conformidad con lo previsto en el estatuto profesoral.

En general, la remuneración está articulada al nivel de formación, a la experiencia calificada, a la producción académica, a la producción científica, a la categoría en el escalafón docente, al tiempo de dedicación a la institución, y a otros requerimientos y responsabilidades inherentes al cargo desempeñado.

- **Estímulos y distinciones:** Es el conjunto de elementos externos que sirven de valor incentivo para el desarrollo de una acción o de motivación para la ejecución de una actividad.

La Institución con base en el estatuto profesoral, establecerá un régimen de estímulos y distinciones, que regule el proceso a través del cual se materialice el reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, la creación de material para el desarrollo de actividades docente, la innovación (creación de artefactos, prototipos, entre otros). Se considera, además, el régimen de estímulos y distinciones al ejercicio calificado de investigación, extensión y proyección social, a la creación artística y cultural, a los aportes al desarrollo técnico y tecnológico, a la cooperación e interacción en comunidades nacionales e internacionales.

Antecedentes de la Política

Con respecto al personal docente de La ley 30 de 1992, relativo al personal docente de las Instituciones de Educación Superior, los requisitos mínimos para ostentar la condición de profesor universitario, los diferentes tipos o categorías de profesores teniendo en cuenta el tiempo de dedicación, clasificados como de dedicación exclusiva, tiempo completo, medio tiempo, catedrático y ocasionales; exigidos por la Ley 30 de 1992, traza las directrices que deben ser acatadas por las Instituciones de Educación Superior, para la expedición del Estatuto Profesoral; al tiempo que establece las diferentes categorías dentro del escalafón profesoral: profesor auxiliar, profesor asistente, profesor asociado, profesor titular.

Como se ha dicho, esta misma ley, atribuye al Consejo Académico de las universidades, como máxima autoridad académica, la competencia entre otras, la de diseñar las políticas académicas en lo referente al personal docente.

Es necesario recalcar que, la gestión docente Institucional, tiene sus fundamentos en políticas universales trazadas desde organizaciones internacionales relacionadas con la educación. En ese contexto se destacan los documentos y directrices trazadas por las diferentes conferencias mundiales sobre educación superior, auspiciadas por las Naciones Unidas, a través de la UNESCO. Es así, en los documentos “la Formación del Personal de la Educación Superior una Misión Permanente” (1998); y en “La Contribución de la Educación Superior al Sistema Educativo en su Conjunto”, dejan explícitamente establecido lo relacionado a la formación docente, como una clara directriz cuanto al papel esencial que tienen los docentes en la sociedad del futuro, contemplando dentro de las recomendaciones, lo relacionado con su formación y su contratación.

Habría que decir también, que, en la misma dirección, se inscriben las decisiones adoptadas en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 2009 una nueva dinámica en la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo, celebrada en París en el año en mención con el auspicio de la UNESCO.

A su vez un conjunto de normas del orden nacionales como es el caso del Plan Nacional de Desarrollo 2014 -2018, deja claramente establecido el compromiso de consolidar a Colombia como el país más educado en América Latina, política que implica la adopción de la estrategia hacia la excelencia docente y el mejoramiento de las prácticas pedagógicas en todos los niveles de formación.

Así mismo, la Ley 1188 del 2008, que regula el Registro Calificado de Educación Superior establece como condición de calidad, el fortalecimiento del número y calidad del personal docente para garantizar de una manera adecuada las funciones de docencia, investigación y extensión.

Por otra parte, el Decreto 1295 del 2010, reglamentario de la Ley 1188 del 2008, establece las condiciones para obtener el registro calificado, los requerimientos y criterios que deben aportar los programas con relación al personal docente, puntualizando la necesidad de acreditar experiencia en investigación, formación a nivel de maestrías y doctorados, vinculación a la carrera docente, para que asuman las funciones sustantivas de la Institución.

Hay que mencionar, además El Consejo Nacional de Educación Superior - CESU- expidió el Acuerdo 03 del 2014, por medio del cual se aprueban los lineamientos para la acreditación institucional, y en lo relativo al factor profesores desglosa una serie de características relativas a planta profesoral, carrera docente, desarrollo profesoral e interacción académica de los profesores, que se constituyen en exigencias en términos de calidad de los docentes universitarios y de las instituciones con vocación de acreditación.

Po otra parte, el Gobierno Nacional, expidió el Decreto 1279 del 2002, por medio del cual establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales, y en ella define los criterios para fijar y reconocer el salario de los docentes de carrera, en función básicamente a su productividad, experiencia, formación, capacitación y publicaciones.



Diagnostico institucional actual

Acorde con la Ley 30 de 1992, el Consejo Superior de la Universidad Popular del Cesar, mediante Acuerdo 008 del 21 de febrero de 1994, adoptó el reglamento del profesor universitario. En el mencionado estatuto normó un sinnúmero de requisitos relacionados con la dedicación, las categorías para el escalonamiento dentro de la carrera docente, de los profesores de cátedra y los requerimientos para ser vinculado como docente de la Institución, destacando el haber sido seleccionado por concurso público de méritos; al mismo tiempo, fijó los requisitos y procedimientos para ascender, trazó los lineamientos generales de la evaluación de los profesores, estableció las distinciones y estímulos académicos, las situaciones administrativas de los mismos, reconoció las garantías de participación en los diferentes organismos colegiados de orden académico-administrativo y el régimen disciplinario.

En relación con el Decreto 1279 de 2002, el Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo 005 del 2004, reglamentó los aspectos pertinentes 2002, al Régimen Salarial y Prestacional de los docentes de las Universidades Estatales, garantizando de esa manera su implementación dentro de la Institución. Esta norma es la que regula las relaciones entre la Universidad Popular del Cesar y el profesorado de carrera.

En cuanto a al proceso de evaluación docente, el Consejo Superior Universitario expidió el Acuerdo 025 del 1 de noviembre del 2000, mediante el cual adopta el sistema de evaluación del profesor universitario, modificado posteriormente por los Acuerdos 004 del 14 de febrero del 2003 y 035 del 1 de julio del 2005.

Después, la Institución mediante Resolución 0959 del 12 de julio del 2006, adoptó el Modelo Estándar de Control Interno, trazó los lineamientos para el desarrollo de las competencias, habilidades, actitudes e idoneidad de sus servidores, y adoptó los principios que deben guiar los procesos de selección, inducción, formación y capacitación.

Conviene subrayar que, posteriormente a la expedición del Acuerdo 008 del 21 de febrero de 1994, se normó el ingreso, permanencia, promoción y evaluación, de los docentes ocasionales y catedráticos.

El Consejo Superior Universitario en sesión del 28 de noviembre del 2008, recomendó a la administración revisar los procedimientos utilizados para la selección de los docentes ocasionales y catedráticos.

Luego, el Consejo Superior Universitario trazó las políticas de Desarrollo del Talento Humano mediante el Acuerdo 026 del 3 de diciembre de 2008, y allí enunció los procesos de organización y racionalización de la gestión del talento humano, institucionalización de los procesos meritocráticos bajo los principios de transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, eficiencia, igualdad y publicidad; el desarrollo integral de los trabajadores mediante la capacitación y formación para potenciar actitudes, habilidades conductas y destrezas; integración del servicio público a la cultura organizacional; remuneración acorde a los niveles, requisitos y responsabilidades del cargo e implementación de programas de bienestar social, que favorezcan el desarrollo integral del empleado y mejoramiento de su nivel de vida.

Dicho lo anterior, el Consejo Académico crea el banco de hojas de vida profesionales mediante Acuerdo 003 del 22 de enero del 2009, para aspirantes a ser profesores catedráticos y ocasionales en la Universidad Popular del Cesar, el cual posteriormente fue modificado y parcialmente derogado por el Acuerdo 025 del 6 de noviembre del 2009.

Después, el Consejo Superior Universitario en acatamiento a lo previsto en el Acuerdo 008 del 21 de febrero de 1994, consideró pertinente crear y conformar nuevamente un banco de hojas de vida, para seleccionar docentes catedráticos y ocasionales y en cumplimiento a ello expidió el Acuerdo 003 del 9 de febrero del 2011, en donde regula la vinculación laboral de docentes ocasionales y catedráticos indicando un proceso de inscripción, selección, valoración y vinculación a la Institución, remuneración y pago, deberes y derechos, evaluación

del desempeño, reconocimientos y distinciones académicas, y régimen de exclusión y retiro del servicio.

De modo que, en desarrollo de las normas que anteceden, la Universidad Popular del Cesar expidió los Acuerdos 022 del 29 de julio del 2014, 010 del 16 de junio del 2015 y 012 del 6 de julio del 2015, los cuales reglamentan las convocatorias para vincular docentes mediante concurso público de mérito donde se ofertan sesenta (60) plazas de docentes, concurso este que aún se está desarrollando.



UNIVERSIDAD
Popular del Cesar

Declaración de compromiso institucional

La Universidad Popular del Cesar, con el objetivo de brindar un servicio educativo de calidad, dar respuesta a las demandas de una sociedad globalizada; cumplir con la normatividad vigente, expresada en los planes y programas de gobierno del orden nacional y regional; garantizar, proteger y promover los derechos y deberes del personal docente de la institución, **se compromete** a ofrecer las condiciones necesarias para el crecimiento y desarrollo integral del personal docente y su mejoramiento continuo, así como, a establecer normas, criterios y procedimientos claros, para la selección, vinculación, evaluación, desarrollo integral, remuneración y participación en órganos de dirección de docentes de planta, ocasionales y catedráticos, según características y requerimientos, que orienten el juicio para el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y proyección social, de acuerdo a los principios de transparencia, igualdad y méritos académicos.

La Universidad Popular del Cesar, se manifiesta mediante el firme propósito de la implementación y acatamiento de los procesos de vinculación de los profesores y su conexos, por etapas, con el propósito de abandonar la preminencia de lo instrumental, mecánico y burocrático de cumplimiento de condiciones básicas de calidad, para convertirse en un espacio que propicie la transformación y evolución de la Institución.

Así mismo, se compromete en el marco de los propósitos de la excelencia académica, incluida en ella, el reconocimiento de acreditación de alta calidad de sus programas académicos y acreditación institucional, actualizar, adoptar, definir, reconocer y darle aplicación a través de los órganos e instancias pertinentes, a las disposiciones legales, normativas y reglamentarias que atañen a gestión de la docencia y todas sus características constitutivas, con alcance y extensión a sus profesores catedráticos, ocasionales y profesores de carreras.

La política estará orientada a darle desarrollo al principio de igualdad en la Institución, en cuanto a que, a trabajo igual, salario igual, principio éste que da cuenta que independientemente de las modalidades de vinculación de los docentes universitarios, éstos deben acreditar el cumplimiento de los requisitos y condiciones mínimas para el desarrollo de su actividad académica con calidad. Pues, no se trata de labores diferenciadas por niveles de exigencia o cualificación

de quienes las desarrollan, sino por su origen y necesidades de las Institución; de tal manera, que los profesores catedráticos y ocasionales de medio tiempo o tiempo completo, estando frente a una misma situación de hecho, es menester darles un mismo tratamiento de derecho; materializando en esa forma que el trabajador en lo relativo a su retribución depende de sus habilidades y de la labor que desempeña y no de las condiciones o circunstancias de su patrono o de las modalidades de su vinculación.

Además, se constituye en una manera de superar las diferencias remunerativas que históricamente se han presentado en la institución entre los docentes de carrera y ocasionales, al tiempo que se materializa el contenido y el alcance de reiteradas decisiones jurisprudenciales sobre ese tópico.



UNIVERSIDAD
Popular del Cesar

Objetivo general de la política

Garantizar los procesos de selección, vinculación, formación, permanencia, evaluación, desarrollo integral, participación en órganos de dirección a los docentes de planta, ocasionales y catedráticos, respetando los principios de transparencia, igualdad y méritos académicos, para el desempeño de las funciones sustantivas de la Universidad.

Crear una cultura de mejoramiento continuo del estamento docente, con el fin de alcanzar los máximos niveles de formación y desempeño, en función de lograr la excelencia académica en los procesos de producción científica para el aseguramiento de la calidad de los programas académicos y la acreditación institucional.

Objetivos Específicos

- Instaurar una cultura del mérito académico como criterio básico para el ingreso, permanencia y promoción dentro de la carrera docente.
- Velar porque los niveles de formación y desempeño del personal docente estén acordes con las exigencias del desarrollo científico, tecnológico, artístico e intelectual del mundo contemporáneo.
- Establecer una carrera académica rigurosa por etapas, con exigencias, basada en la excelencia académica.
- Determinar los principios, criterios, reglas y regímenes para una mejor gestión docente (administración de la planta profesoral de la Universidad).

- Generar un clima de confianza con la relación entre los docentes universitarios y la administración académica, fundamental en la consecución de la excelencia académica, adoptando para el efecto, los principios, reglas y procedimientos que gobiernen dicha relación.
- Aplicar las normas que regulan la carrera docente universitaria, durante todo el ciclo de vida profesoral, de acuerdo con los criterios y procedimientos establecidos.
- Adoptar las normas para garantizar un tratamiento igualitario a los docentes en términos de los criterios y procedimientos asumidos.
- Institucionalizar los concursos de méritos como único mecanismo para acceder a la carrera docente universitaria y la evaluación y producción académica como criterio para permanecer, promoverse o excluirse de dicha carrera.
- Acatar y cumplir las normas, que sobre docente ha establecido el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación Nacional, en función de los registros calificados y la acreditación por alta calidad.



UNIVERSIDAD
Popular del Cesar

Directrices de la política

La Universidad, para la aplicación de la política, aporta un marco de directrices que coadyuven a garantizar la legalidad y eficiencia de la gestión, enunciadas de la siguiente manera:

Los procesos de selección y vinculación de los docentes de la Institución, se efectuarán con base en concursos públicos de méritos, cuya reglamentación corresponde a Consejo Superior Universitario. Los profesores de cátedra y ocasionales, serán seleccionados del banco de hojas de vida en consonancia con lo establecido en el Acuerdo 003 de 2011, o en la norma que lo sustituya.

Los criterios y procedimientos a seguir por los profesores de carrera, para permanecer y ascender a las categorías del escalafón docente, o ser excluidos de la Institución serán los contemplados en el estatuto profesoral (Acuerdo 008 de 1994), o la norma que lo sustituya. Los profesores catedráticos u ocasionales en materia de permanencia o exclusión del servicio, estarán regidos por el Acuerdo 003 de 2011, o la norma que lo sustituya y estarán sujetos a los resultados del sistema de evaluación del desempeño académico, y a no estar incurso en una causal de exclusión del servicio.

La participación en órganos de dirección de los docentes de planta, se hará de acuerdo a lo establecido en el Estatuto General y en el Estatuto Profesoral de la Universidad Popular del Cesar, instrumentos jurídicos en los cuales se garantiza el derecho a ser elegidos y elegir a sus representantes ante organismos de decisión y de participar en la consulta para la designación de directivos.

La participación de los docentes catedráticos y ocasionales en los diferentes órganos de poder y de gobierno de la Institución, se regirá por el Acuerdo 003 de 2011, o por la norma que lo sustituya, cuyo espíritu sea la igualdad de condiciones con los docentes de carrera.

El proceso de evaluación de desempeño de los docentes catedráticos, ocasionales y de carrera, estará sujeto a lo previsto en los Acuerdos 025 de 2000 el 004 de 2003 y el 035 de 2005, modificatorio del primero, o en la norma que lo

sustituya. El proceso de evaluación, se aplicará en condiciones de igualdad y los resultados del mismo, se traducirán en acciones que superen las deficiencias y fortalezcan la formación y desarrollo profesoral, y el mejoramiento continuo de la calidad de los programas y de la Institución.

La Universidad Popular del Cesar, dentro de la planificación y desarrollo de acciones que garantizan la mejoría e incremento de sus procesos de calidad y con el referente de los resultados del sistema de evaluación del desempeño académico de sus docentes, mantendrá los planes de actualización, capacitación, formación general de sus profesores, de acuerdo con las necesidades detectadas en su programas y las expectativas institucionales de perfeccionar sus competencias académicas, investigativas, pedagógicas y profesionales, que cubran entre otros temas contenidos de nuevas tecnologías e informáticas, formación en una lengua extranjera, formación para escribir y publicar en revistas científicas y formación avanzada a nivel de maestrías, doctorados y postdoctorados. Esta programación, será parte sustantiva de los planes de acción y del Plan de Desarrollo Institucional.

La Universidad, ejecutará la gestión administrativa y financiera que garantice los derechos salariales y prestacionales, contenidos en el Decreto 1279 de 2002 o en la normativa que lo sustituya, a profesores de planta, ocasionales y catedráticos.

Hasta que se haga efectivo el reconocimiento del derecho salarial de los profesores catedráticos y ocasionales con los de los profesores de planta, su remuneración, se hará, de acuerdo al nivel de formación, experiencia calificada, producción académica, producción científica, producción artística y cultural, dedicación y categoría de cada profesor, y otros requerimientos y responsabilidades inherentes al cargo desempeñado.

Los estímulos y distinciones, serán otorgados a los profesores que se destaquen en el desarrollo de un producto o en el ejercicio calificado de una actividad inherente a su quehacer académico y a su plan de trabajo.

El régimen de estímulos y distinciones, se aplicará sobre la producción académica desarrollada en las diversas funciones misionales, la innovación, la creación artística y cultural, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico, la cooperación internacional, y a todas las actividades debidamente evaluadas, que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

La producción académica, nominada al régimen de estímulos v distinciones, será



UNIVERSIDAD
Popular del Cesar

Estrategias

La Universidad Popular del Cesar, con el fin de lograr los fines establecidos en esta política plantea las siguientes estrategias:

- Promover la cultura del mérito en el estamento profesoral de la Universidad Popular del Cesar, como único mecanismo para el ingreso, permanencia y retiro de la carrera docente universitaria.
- Socializar a través de los diferentes medios las políticas adoptadas por la Universidad en relación a la gestión docente.
- Socializar en el estamento profesoral las normas, criterios y procedimientos e instrumentos adoptados por la Institución para materializar la política de gestión docente en relación al ciclo de vida profesoral.
- Sensibilizar al profesorado, la importancia que tienen los procesos del ciclo profesoral en el marco de la política de gestión docente, en aras de garantizar sus derechos.
- Difundir y dar a conocer a través de los diferentes medios, las convocatorias a los diferentes concursos de méritos para ingresar a la carrera docente.
- Hacer públicas las convocatorias institucionales orientadas a promover el desarrollo integral y la formación continua de los docentes.
- Rediseñar los instrumentos de evaluación del desempeño de los docentes y someterlo a discusión de la comunidad académica.
- Promover en el estamento profesoral la necesidad de lograr formación avanzada a nivel de maestrías, doctorados y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

- Promover y garantizar en condiciones de igualdad, la participación de los docentes independientemente de su vinculación, en los procesos de consulta interna y designación de su representante a los organismos de



UNIVERSIDAD
Popular del Cesar

**Seguimiento,
monitoreo y
evaluación a la
implementación
de la política**

Indicadores y metas

La evaluación y mejoramiento de la política de gestión de la docencia, se hará mediante la comprobación de metas cumplida y los niveles de los indicadores logrados.

Las metas y los indicadores se deben establecer en cada una de las características componentes de la política de gestión de la docencia. Por ejemplo, si la meta es entregar un número de becas a los docentes, para la formación de maestrías y doctorados, según el plan de acción anual, el indicador logrado será el número de becas otorgadas, con relación a las planificadas.

Recursos

Se deben incorporar los recursos suficientes en cada vigencia fiscal que garanticen la implementación de esta política de gestión integral del personal docente, ya que se trata de una variable de fundamental importancia en el proceso de consecución de los objetivos misionales de la Institución.

Los recursos que se destinarán para garantizar la operatividad de la política gestión integral del personal docente, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de la Universidad Popular del Cesar.

Los recursos que se destinarán para garantizar la operatividad de la política lingüística, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de la Universidad Popular del Cesar.

Responsables

La responsabilidad de la gestión docente es de naturaleza integrada, en el sentido de que su ejecución compromete los esfuerzos de todos los estamentos

Seguimiento

La revisión de la política, es responsabilidad del Consejo Académico, en cabeza de la Vicerrectoría Académica como instancia operacional (o de docencia) y de los órganos de la estructura organizacional que le apoyan operativamente, tales como Decanaturas, Jefaturas de Departamento y todas aquellas unidades académicas y administrativas, comprometidas con los principios del autocontrol y autorregulación, según los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión.

El seguimiento y monitoreo de la política será continua en todo el ciclo de vida profesoral, para posterior valoración, de manera metódica, interna y externa, como una oportunidad de poner en evidencia las fortalezas y debilidades, con miras a su mejoramiento, y recomendarle al Consejo Superior Universitario los ajustes o modificaciones que sean convenientes a los planes de actualización, de mejoramiento y al plan de formación de profesores, de acuerdo con las nuevas demandas y necesidades de la Universidad y de su comunidad de docentes.