



**CIRCULAR 01
25 DE ENERO DE 2017**

DE: VICERRECTORÍA DE DOCENCIA

PARA: CONSEJOS DE FACULTAD, ESCUELAS E INSTITUTOS

ASUNTO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESORAL, DESEMPEÑO DESTACADO EN DOCENCIA Y EXTENSIÓN Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DEL AÑO 2016.

1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESORAL DEL AÑO 2016

Los Consejos tendrán plazo hasta el 31 de marzo del año en curso para evaluar el desempeño profesoral del año 2016 de la totalidad de los docentes de carrera. La evaluación se realizará de conformidad con los parámetros establecidos en el Acuerdo Académico 111 del 19 de agosto de 1997 y servirá de base para el reconocimiento de puntos por el desempeño destacado de las labores de docencia y extensión.

La evaluación debe hacerse en términos absolutos, en una escala de 0 a 100. En todos los casos deberá expresarse concordancia entre el sistema numérico y el cualitativo (Artículo 10, Acuerdo Académico 0111 de 1997).

Adjunto a los resultados, los Consejos enviarán una copia del modelo de evaluación que se ha utilizado en este proceso.

2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DESTACADO DE LAS LABORES DE DOCENCIA Y EXTENSIÓN DEL AÑO 2016

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Acuerdo Superior 237 del 19 de noviembre de 2002, corresponde a los Consejos de Facultad, Escuelas e Institutos, valorar el desempeño destacado en docencia y extensión de los profesores de carrera, año 2016, y reconocerles el respectivo puntaje.

*Vicerrectoría de Docencia
Circular 01 de enero 25 de 2017*



Vicerrectoría de Docencia

El reconocimiento de puntos por este desempeño, fue definido en el Decreto 1279 con el fin de estimular a los profesores que establecen en su plan de trabajo un porcentaje superior en el desarrollo de tareas relacionadas directamente con la docencia y la extensión.

Las tareas relacionadas directamente con la docencia son las representadas en las siguientes actividades:

- Horas lectivas
- Horas de preparación
- Horas de atención a estudiantes
- Horas de producción académica de apoyo a la docencia

En cuanto al reconocimiento de puntos por tareas relacionadas con la extensión, se considerará lo dispuesto en el numeral I, del artículo 18 del Decreto 1279, de 2002.

“Este estímulo solo se concede a los docentes que realicen actividades destacadas de extensión que no hayan sido reconocidas por los factores de productividad académica, en salario o bonificación, de este decreto. Tampoco se consideran para estos reconocimientos las actividades de extensión que le generen ingresos adicionales al docente”.

Según lo dispuesto por el Consejo Académico en sesión del 10 de diciembre de 2003, el puntaje por el desempeño destacado se reconocerá teniendo como base el resultado de la evaluación del desempeño profesoral.

En el reconocimiento de los puntos por este concepto se tendrán en cuenta los siguientes procedimientos:

2.1 La oficina de Asuntos Docentes, de la Vicerrectoría de Docencia, informará a los Consejos de las Facultad, Escuelas e Institutos, el total de puntos salariales que le corresponden a las dependencias con el fin de reconocerlos a los docentes destacados en el desempeño de la docencia y la extensión.

Con este fin, y en listado adjunto a esta circular, la Oficina de Asuntos Docentes genera la lista de los profesores que **en principio** pueden concursar, **pero corresponderá a los**

Vicerrectoría de Docencia
Circular 01 de enero 25 de 2017



consejos seleccionar a los docentes quienes, según lo establecido en el Decreto 1279, podrán aspirar al puntaje por desempeño destacado, teniendo en cuenta que se requiere para ello haber laborado en el año 2016 un mínimo de seis meses en tareas relacionadas directamente con la docencia y la extensión, las cuales deben representar el 50% ó más del plan o planes de trabajo del año.

En el listado se incluye a los profesores aspirantes a la carrera docente, los cuales podrán concursar por los puntos salariales o de bonificación, si cumplen con las normas y criterios establecidos.

2.2 Se considerará que un profesor presenta un desempeño destacado en docencia o en extensión, cuando su desempeño profesoral ha sido calificado, en una escala de cero a cien, con una nota igual o superior a ochenta puntos.

2.3 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Acuerdo Académico 0111 del 97, el resultado de la evaluación profesoral se notificará al docente *“en los quince días siguientes a la sesión del Consejo en la cual se definió el asunto. Si el profesor no estuviere de acuerdo con la calificación obtenida, podrá solicitar la reconsideración ante el mismo organismo, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación, Si se reitera una calificación insuficiente, podrá apelar ante el Consejo Académico. Esta función de resolver el recurso será delegable en el Comité de Asuntos Profesorales”*.

2.4 Una vez resuelta la totalidad de reconsideraciones y apelaciones, los consejos asignarán los puntos por desempeño destacado en docencia y extensión. Es muy importante tener en cuenta que se debe notificar primero el resultado de la evaluación y resolver los recursos antes de proceder a asignar los puntos por desempeño destacado en docencia y extensión.

Los reconocimientos en puntos serán asignados según la siguiente tabla:

Profesor Titular	5 puntos
Profesor Asociado	4 puntos
Profesor Asistente	3 puntos
Profesor Auxiliar	2 puntos



Docentes sin título universitario de pregrado

Profesor Auxiliar III	4 puntos
Profesor Auxiliar II	3 puntos
Profesor Auxiliar I	2 puntos

No se acumularán, en el mismo período, reconocimientos simultáneos por desempeño destacado en docencia y en extensión.

Según lo dispuesto en el artículo 25 del Acuerdo Superior 237, del 2002, los puntos por el desempeño destacado serán reconocidos en estricto orden descendente, comenzando por el profesor con la máxima calificación en su desempeño profesoral (numeral 1, de esta circular), hasta agotar los puntos salariales que de acuerdo con el número de docentes de carrera se hubieren dispuesto para cada unidad académica, teniendo en cuenta que a los profesores seleccionados se les otorgará el máximo puntaje que les corresponda, según la tabla anterior y de acuerdo con la categoría en el escalafón profesoral.

De igual manera, al profesor destacado que no alcance puntaje salarial se le asignará el máximo puntaje de bonificación que le corresponda de acuerdo con su categoría en el escalafón. *“Para efectos de bonificación se reconoce el equivalente a los puntos salariales señalados en la anterior tabla, multiplicados por doce (12)”* (Artículo 18 del decreto 1279).

- 2.5 Los puntajes asignados, tanto salariales como bonificados, serán informados a la Oficina de Asuntos Docentes en fecha no posterior al 31 de marzo del año en curso, utilizando el formato “REPORTE DE PUNTOS POR DESEMPEÑO DESTACADO EN DOCENCIA Y EXTENSIÓN”. Los puntos respectivos se reportan en las columnas “Puntos salario” y “Puntos bonific.”. Este término para entrega de los resultados está establecido en el Acuerdo Superior 237 de 2002:

Artículo 26. Hasta el 31 de marzo de cada año, los Consejos de Facultad, Escuela e Instituto tendrán plazo para recomendar, al Comité de Asignación de Puntaje de la Universidad, los puntos salariales y de bonificación que por este concepto consideren asignables a los profesores adscritos a su unidad académica.

Vicerrectoría de Docencia
Circular 01 de enero 25 de 2017



3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DEL AÑO 2016

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Acuerdo Superior 237 “*A los docentes que desempeñen cargos académico – administrativos, se les reconocerá puntos constitutivos de salario, con vigencia al 1 de enero de cada año, si el resultado de la evaluación de su desempeño es igual o superior al ochenta (80) por ciento*”.

En este sentido, los Decanos y Directores de las diferentes dependencias académicas evaluarán la gestión de los docentes que desempeñaron cargos administrativos en el año 2016, y comunicarán el resultado a la Oficina de Asuntos Docentes en el mes de febrero del año en curso.

Al respecto se transcriben los artículos 13, 14 y 15 del Acuerdo Superior 237 de 2002:

“Artículo 13. Las actividades de administración académica serán evaluadas por el superior inmediato, teniendo en cuenta la evaluación de los pares del mismo nivel de administración de la unidad, y la de los administrados directamente. La evaluación considerará los indicadores de calidad de la gestión, con base en el plan de acción y su articulación con el plan de desarrollo institucional.

Artículo 14. La calificación asignada al desempeño se hará en términos cualitativos y cuantitativos, de excelente, buena o insuficiente. Se entenderá por calificación excelente la igual o superior al noventa (90) del total posible; será buena, entre ochenta (80) y la inferior al noventa (90); e insuficiente, la inferior al sesenta (60) del total.

Artículo 15. El resultado de la evaluación se notificará al docente administrador en la primera semana del mes de febrero de cada año. Si el profesor no estuviere de acuerdo con la calificación obtenida, podrá solicitar la reconsideración ante el superior inmediato, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación. Si se reitera una calificación insuficiente, podrá apelar ante el Consejo Académico. La

Vicerrectoría de Docencia
Circular 01 de enero 25 de 2017



función para resolver este recurso será delegable en el Comité de Asuntos Profesorales del Consejo Académico”.

4. RECONOCIMIENTO DE PUNTOS POR EXPERIENCIA CALIFICADA

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 16 del Acuerdo Superior 237, a los docentes de carrera se les otorgarán dos (2) puntos por experiencia calificada con vigencia al primero (1º) de enero de 2017. Los dos puntos corresponden a un año de servicios con cualquier dedicación; no obstante, los docentes que tuvieren más de tres (3) meses de vinculación en la fecha definida recibirán un incremento proporcional.

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Superior 237, este puntaje se asignará sólo a los docentes a los cuales se les hubiere evaluado el desempeño profesoral del año 2016.

En concordancia con lo anterior, los docentes que se encuentran en comisión de estudios deben ser evaluados, por cuanto estos igualmente recibirán el puntaje correspondiente.

Es muy importante la remisión de las evaluaciones en las fechas señaladas con el fin de ingresar en el sistema los puntos asignados y actualizar oportunamente el salario de los profesores.

De conformidad con el Acuerdo Académico 111 de 1997, se debe realizar la evaluación con la asesoría de un comité integrado por un número impar de profesores asociados o titulares, diferentes de los miembros del Consejo. En todos los casos se debe contar con la participación de un profesor externo a la dependencia. Así mismo, dispone la norma que el resultado de la evaluación se debe notificar al profesor dentro de los quince días siguientes a la sesión del Consejo en la cual se consolidó dicho resultado. Frente a esta determinación, de presentar inconformidad con el resultado, el profesor podrá solicitar reconsideración de su evaluación ante el Consejo, y de persistir la inconformidad, podrá presentar recurso de apelación ante el Comité de Asuntos Profesorales.

Entregables:

Para desempeño destacado:

Vicerrectoría de Docencia
Circular 01 de enero 25 de 2017



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Vicerrectoría de Docencia

- El formato “Reporte de puntos por desempeño destacado en docencia y extensión”, indicando la recomendación del Consejo de la Unidad Académica sobre los puntos salariales y de bonificación.
- El acto administrativo (acta del Consejo de Facultad) del nombramiento del Comité de Evaluación Profesoral y su composición (quiénes conformarán el Comité de Evaluación y a qué Facultad pertenecen).
- El acta del Consejo de la Unidad Académica en la que se aprobó la evaluación y la recomendación de asignación de puntos.
- El procedimiento utilizado para comunicar a los profesores el resultado de la evaluación.
- Los recursos recibidos y la forma en la que fueron resueltos.

Para desempeño profesoral:

- Informe con el procedimiento seguido (desde lo cualitativo y cuantitativo) y los resultados de la evaluación del desempeño profesoral.

Para desempeño administrativo:

- Informe los resultados de la evaluación del desempeño administrativo.

Luiz Stella Isaza Mesa
LUZ STELLA ISAZA MESA
Vicerrectora de Docencia

Vicerrectoría de Docencia
Circular 01 de enero 25 de 2017