

# ITA BUGA

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
REDEFINIDA POR CICLOS PROPEDEÚTICOS  
Resolución 8958 Octubre 13 de 2011 - MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL  
NIT. 800.124.023-4



## CONSEJO ACADÉMICO ACUERDO No. 002 DE 2014 (Octubre 1º)

Por el cual se expide el Reglamento de Evaluación Profesoral y se dictan otras disposiciones de la Institución ITA Buga.

EL CONSEJO ACADÉMICO DE LA INSTITUCIÓN ITA BUGA ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por el literal g del artículo 11 y literales a, b, artículo 37 del Estatuto General; artículo 1, literal e y f del artículo 2, artículos 20, 21, 23, 25 y literales b y c del artículo 29 del Estatuto Profesoral, y

### CONSIDERANDO:

Que el Estatuto General de la Institución ITA Buga, en el artículo 8º, define el principio de libertades de cátedra y de aprendizaje, señalando que el profesor tiene discrecionalidad para exponer sus conocimientos con sujeción a un contenido programático mínimo, aprobado en el registro calificado y a principios éticos, científicos y pedagógicos. El estudiante podrá controvertir dichas explicaciones con sujeción a los mismos principios, acceder a las fuentes de información disponibles y utilizarlas para la ampliación y profundización de sus conocimientos”.

El mismo Estatuto en su Artículo 9º, define el principio de autoevaluación como La actualización científica y didáctica, pedagógica, el mejoramiento continuo de la calidad y la pertinencia social de los programas universitarios, son tareas permanentes de la Institución y parte del proceso de acreditación.

Mediante Acuerdo 007 de mayo 16 de 2013 del Consejo Directivo, se expide el Estatuto de Profesores que en su artículo 1º se define como el “Conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de la Institución ITA Buga, redefinido por ciclos propedéuticos a través de competencias; define la escala de méritos, señala las funciones, derechos, deberes de los profesores y determina las condiciones de ingreso, permanencia, promoción y retiro. Así mismo, trata lo relacionado con la evaluación, capacitación y desarrollo, promoción académica distinciones e incentivos, situaciones administrativas, régimen disciplinario, régimen de vinculación, habilidades e incompatibilidades, inspirado en los principios, misión, visión, políticas y objetivos establecidos en el Estatuto General de la Institución”.

En consideración,

*Capacitamos para la Transformación Productiva*

Carrera 13 calle 26C Guadalajara de Buga ♦ PBX 228 7544 ♦ Fax: 228 8080  
www.ita.edu.co ♦E-mail: rectoria@ita.edu.co



## ACUERDA:

### CAPITULO 1. DE LAS DEFINICIONES, NATURALEZA, OBJETIVOS DE LA EVALUACION

**ARTÍCULO 1.- De la Definición de Evaluación:** El presente Reglamento establece las normas de cumplimiento obligatorio que rigen la carrera y escalafón del personal académico de la Institución ITA Buga, regulando su selección, ingreso, estabilidad, escalas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulos, jubilación y cesación del personal académico.

**ARTÍCULO 2.- Del Personal Académico:** Para efectos de este Reglamento, se entenderá como personal académico, los profesores e investigadores titulares y no titulares de la Institución ITA Buga.

El personal administrativo de la Institución, no forma parte del personal académico.

**ARTÍCULO 3.- Del personal académico.-** Los miembros del personal académico son titulares y no titulares. Los titulares son aquellos que ingresan a la carrera y escalafón de profesor e investigador.

Su condición de titular les garantiza la estabilidad de conformidad con lo establecido en la Ley 30 de 1993 que reglamenta las Instituciones de Educación Superior, el Estatuto General, el Estatuto Profesoral y este Reglamento. Se clasifican en principales, catedráticos y auxiliares.

Los no titulares son aquellos que no ingresan al escalafón y carrera del profesor e investigador. Se clasifican en honorarios, invitados y ocasionales.

**ARTÍCULO 4.- De las Actividades de Docencia:** La docencia comprende entre otras, las siguientes actividades:

- a. Impartir clases presenciales o virtuales, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella.
- b. Preparación de clases, seminarios, talleres, entre otros.
- c. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus.
- d. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.



- e. Visitas de campo y docencia en servicio.
- f. Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías.
- g. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.
- h. Dirección y tutoría de trabajos finales previos a la obtención del título en los distintos niveles de formación, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.
- i. Labores en actividades de educación continua y otras de vinculación con la sociedad.
- j. Participación en colectivos académicos de docencia.
- k. La investigación formativa orientada al mejoramiento de las actividades docentes.

**ARTÍCULO 5.- De las Actividades de Investigación.-** La investigación comprende, entre otras, las siguientes actividades:

- a. El diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y artística, que supongan creación, innovación o transferencia de conocimiento.
- b. El diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación.
- c. Actividades de investigación que se realizan en los laboratorios e instalaciones habilitadas para esta función y entornos sociales y naturales.
- d. La asesoría, tutoría o dirección de tesis o trabajos finales de grado y doctorales y maestrías de investigación según el escalafón y las condiciones señaladas en el Estatuto Profesorial.
- e. La participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones.
- f. El diseño, la gestión y la participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional.
- g. La participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas y de alto impacto científico y académico.



- h. La difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación la cual incluye la creación u organización de instalaciones, exposiciones, actuaciones, conciertos, entre otros.
- i. Participación en colectivos académicos de investigación.
- j. La vinculación con la colectividad, a través de proyectos sociales, productivos y empresariales a partir de los resultados de la investigación.

**ARTÍCULO 6.- De las Actividades de Dirección o Gestión Académica:**

Comprende la organización de los procesos académicos de docencia e investigación en la Institución por encargo especial de Rectoría. También se contemplará como actividad de dirección o gestión académica, las que desempeñe el personal académico en los órganos que rigen otras instituciones o en órganos de Ciencia, Tecnología e Innovación o en los institutos de investigación y excelencia.

**ARTÍCULO 7.- De la Definición de Evaluación:**

En concordancia con el Artículo 25 del Estatuto Profesoral, la Institución ITA Buga definió la evaluación como un proceso permanente, cuya finalidad es examinar el desempeño de los profesores en todas sus funciones, de tal manera que si hubiera fallas en éste, se puedan detectar y corregir oportunamente. Los resultados de la evaluación serán la base para la permanencia y las promociones; el Consejo Académico reglamentará las evaluaciones de que trata el presente artículo, teniendo en cuenta la productividad académica en docencia, investigación y extensión.

**ARTÍCULO 8.- De los Planes de Capacitación para superar dificultades de Evaluación:**

El Artículo 32 del Estatuto Profesoral definió la capacitación como herramienta de apoyo a la superación de dificultades de evaluación y para propiciar la promoción en el escalafón, al señalar que “De conformidad con los recursos presupuestales con que cuente la Institución, adoptará planes de capacitación y actualización en disciplinas particulares del conocimiento, como en el campo didáctico e investigativo que faciliten y propicien la promoción en el escalafón”.

**ARTÍCULO 9.- De la Inscripción inmediata en el Escalafón:**

El Parágrafo transitorio del Artículo 35 del Estatuto Profesoral determinó que los profesores, que a la entrada en vigencia el presente Estatuto, (refiriéndose al Acuerdo 007 de 2013), ostenten en la Institución ITA Buga, al amparo del Acuerdo 002 de mayo de 2008, el escalafón de Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, Profesor Asociado o Profesor Titular, mantendrán la condición ganada y reconocida, para su permanencia y promoción en el escalafón.



En virtud de lo anterior, con la puesta en marcha del Escalafón profesoral de la Institución ITA Buga, creado por el Acuerdo 007 de mayo 16 de 2013, los profesores que ostentan a la fecha la condición de Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, Profesor Asociado o Profesor Titular, serán inscritos con la construcción del expediente individual de manera inmediata a cargo de la Comisión de Personal Profesoral, y la primera evaluación de competencias y permanencia, se verificará en el año 2015, según los lineamientos establecidos en este Acuerdo, toda vez que los mecanismos de información, verificación y presentación de resultados, sólo estarán en desarrollo con un período completo de información a partir del año 2014.

**ARTÍCULO 10.- De la Comisión de Personal Profesoral:** El Artículo 38 del Acuerdo 007 de mayo 16 de 2013, la Institución ITA Buga definió la Comisión de Personal Profesoral, como un órgano de naturaleza académica, técnica y asesora de la Rectoría y del Consejo Académico, para la aplicación de los requisitos y criterios establecidos para el ingreso, promoción, estímulos, distinciones, evaluación permanente y desarrollo de los profesores de la Institución y estableció su integración en el artículo 39 así:

- a. El Vicerrector Académico, quien la preside.
- b. Dos (2) profesores escalafonados elegidos por el Consejo Académico, para un período de dos (2) años, de terna presentada por el Representante de los profesores.
- c. Un (1) Director de Centro o Sede, elegido por el Consejo Académico, para un período de un (1) año.
- d. Un (1) representante de los estudiantes elegido por éstos, para un período de un (1) año, de terna presentada por el Representante de los Estudiantes.
- e. El Secretario General de la Institución, quien hará la Secretaría Técnica, con voz pero sin voto.

**Parágrafo:** Las calidades de los representantes, están definidas en los parágrafos uno y dos del artículo 39 del Estatuto Profesoral. Las reuniones de la Comisión de Personal Profesoral en el artículo 40, igualmente las funciones en el artículo 41.

**ARTÍCULO 11.- Del Programa de Trabajo Anual Profesoral:** Programa de Trabajo Anual, es la propuesta que el profesor le hace para suscripción a la Vicerrectoría Académica, de conformidad con su formación profesional, dedicación contratada, categoría profesoral y carga académica de docencia asignada para el año académico, que siempre tendrá línea de base, propósitos, objetivos, metas,



indicadores de verificación y recursos necesarios para su buen desarrollo y que incluye las acciones en investigación, docencia y extensión.

**ARTÍCULO 12.- De la Producción Intelectual Profesoral:** De conformidad con el Artículo 52 del Estatuto Profesoral, la producción intelectual de un profesor de la Institución ITA Buga, está formada por:

- a. Publicaciones en revistas indexadas.
- b. Libros y publicaciones de resultados de Investigaciones.
- c. Libros de Texto, o apuntes de clase.
- d. Libros de Ensayo.
- e. Traducción de autores de reconocida trayectoria.
- f. Premios internacionales o Nacionales.
- g. Registros de Patentes.
- h. Ponencias publicadas en memorias de eventos.
- i. Obras artísticas.
- j. Producción técnica o tecnológica.
- k. Cartillas pedagógicas o módulos.

## CAPITULO 2. DEL SISTEMA DE EVALUACION

**ARTÍCULO 13.- Del Sistema de Evaluación:** La evaluación de los profesores universitarios de carrera, debe cubrir todas sus actividades académicas: investigación, docencia, extensión, asistencia, dirección académica y cualquier otra que le sea asignada oficialmente por la Institución ITA Buga. La evaluación se apoyará en:

- a. El Programa de Trabajo que cada año el profesor suscriba con la Vicerrectoría Académica.
- b. El informe de actividades del plan de trabajo suscrito y los planes de curso.



- c. La información suministrada por la Vicerrectoría Académica, las Unidades y las direcciones de Sede.
- d. El informe de actividades de investigación señalado en el programa de trabajo.
- e. El informe consolidado de las acciones de extensión cultural y comunitaria encargadas.
- f. El proceso de evaluación, se efectuará anualmente y se aplicará a:
- g. Todos los profesores universitarios escalafonados de la Institución ITA Buga, para verificación de competencias y desempeño anual.
- h. Para la clasificación y promoción dentro de las categorías establecidas en el estatuto profesoral.
- i. A quienes sin ser profesores escalafonados, se encuentren en finalización del año de período de prueba.

**Parágrafo:** No serán evaluados bajo el procedimiento establecido en el presente reglamento, los profesores que durante el año calendario inmediatamente anterior a la fecha de evaluación, se hayan encontrado por un período superior a seis meses en una de las siguientes situaciones:

- a. Año sabático.
- b. Licencia especial remunerada.
- c. Comisión para desempeñar cargos en otras instituciones.
- d. Incapacidad médica.
- e. Comisión de estudios.

Las actividades académicas realizadas por estos profesores, serán evaluadas por la Comisión de Personal Profesoral o la Dirección de Sede.

**ARTÍCULO 14.- Del Sistema de Calificación:** El profesor universitario, en proceso de evaluación de período de prueba, anual de competencias o de ascenso en el escalafón será evaluado mediante dos calificaciones:



- a. Una primera calificación asignada por la instancia colegiada de la Comisión de Personal Profesor. Esta calificación será el promedio simple de las calificaciones asignadas por cada evaluador integrante de dicha instancia.
- b. Una segunda calificación asignada por el funcionario superior inmediato a la dependencia o unidad en que está vinculado o adscrito.

El reporte definitivo, será el promedio de las dos calificaciones anteriores.

**Parágrafo 1:** Cada evaluador de la Comisión de Personal Profesor, asignará en conciencia y según la calidad y eficiencia de los reportes y portafolio de evidencias dispuestas por el profesor, una calificación anual en números enteros de cero a cincuenta.

**Parágrafo 2:** En concordancia con lo establecido en el presente artículo y considerando algunas situaciones excepcionales, la estructura de las evidencias de evaluación, será la siguiente:

- a. Portafolio aportado por el profesor universitario a evaluar.
- b. Acta de la Comisión de Personal Profesor que asigna primera calificación.
- c. Acta de evaluación del superior inmediato que asigna segunda calificación.

**ARTÍCULO 15.- De las ponderaciones del sistema de calificación:** La totalidad de las evaluaciones que deben presentar los profesores de la Institución ITA Buga, para cualquiera de las actuaciones y que su principal propósito es la búsqueda del mejoramiento continuo de la calidad, tendrán las siguientes ponderaciones:

- 1) A, Aprobatoria
- 2) S, Sobresaliente
- 3) R, Reprobatoria

Los indicadores de logro a los que responden las ponderaciones, son:

- a. S Sobresaliente: Cuando el puntaje conseguido y asignado supera los 90 como Un puntos porcentuales, o 90,1% de la prueba.
- b. A Aprobatoria: Cuando el puntaje conseguido y asignado supera los 80,0 puntos, o 80.0% de la prueba, sin llegar a ser 90,0 puntos porcentuales, o 90,0% de la prueba.





- c. R Reprobatoria: Cuando el puntaje conseguido y asignado no logra los ochenta coma cero (80,0) puntos, o el 80.0% de la prueba.

**ARTÍCULO 16.- De los Ajustes a la Evaluación:** Para los efectos de los artículo anterior, la Comisión de Personal Profesor, aplicará el sistema de evaluación cualitativa, que en este acuerdo se detalla y deberá cada año, rendir informe de validación al Consejo Académico, para la aprobación de ajustes, recomendaciones o sustituciones.

**ARTÍCULO 17.- De los Soportes de la Evaluación:** Los soportes de los que dispondrá el profesor para la prueba cualitativa de evaluación pueden ser entre otros:

- a. Programa de Trabajo anual suscrito con la Vicerrectoría para investigación, docencia y extensión.
- b. Guías de trabajo, clase, investigación, salidas, pruebas de laboratorio, clínicas.
- c. Contratos de consultoría, asesoría, investigación de los que participa.
- d. Portafolio de evidencias con presentaciones, fotografías, videos, publicaciones, papers, ensayos, bitácoras de investigación, resultados, tabulaciones, análisis, documentos de síntesis etc.
- e. Certificaciones de participación, premios, menciones, exposición.
- f. Material relevante de trabajo comprobable mediante vínculos web, bibliografías, reseñas.
- g. Las otras que el profesor estime contribuyen a materializar los resultados de su ejercicio profesional, intelectual y académico en relación con la investigación, la docencia y la extensión cumplidas en el período anual d estudio.

**Parágrafo:** La totalidad de la información se debe entregar digitalizada, escaneada en medio magnético a la Comisión de Personal Profesor para la evaluación y se debe guardar en custodia personal por un periodo no inferior a 5 años.

**ARTÍCULO 18.- De los Alcances de la Evaluación:** Para lograr éxito en la prueba, los evaluados deberán considerar en todo, los lineamientos que señala el artículo 43 del Acuerdo 007 de 2013.

Para lograr lo anterior, la prueba de evaluación anual y de final de período de prueba, debe contemplar las siguientes áreas:



**1) Investigativa:** Área en la que serán evaluados en relación con:

- a. Ajuste de las acciones y reporte escrito, al Programa de Trabajo anual suscrito con la Vicerrectoría en sus alcances y componentes en investigación.
- b. Evidencias de consecución de las metas según Programa de Trabajo de Investigación.
- c. Reportes de producción de investigación con destino a información pública, debate académico o publicaciones seriadas o indexadas.
- d. Participación en eventos de difusión, discusión de investigación en el área de trabajo de la línea, el grupo de estudio o el grupo de investigación.
- e. Participación en la promoción, fortalecimiento, consolidación y producción de semilleros de investigación.
- f. La calidad y eficacia de su gestión y participación en líneas de investigación y grupos internos de la Institución ITA Buga.
- g. Reporte e informe anual de evaluación y concepto que sobre el profesor debe emitir el líder del grupo de investigación al que se encuentra vinculado.

**2) De Asesoría y Extensión Universitaria:** Área en la que serán evaluados en relación con:

- a. Ajuste de las acciones y reporte escrito, al Programa de Trabajo anual suscrito con la Vicerrectoría en sus alcances y componentes en extensión universitaria.
- b. Planes de asesoría desarrollados en trabajos de construcción de perfiles para anteproyecto de investigación conducentes a grado de estudiantes.
- c. Planes de asesoría desarrollados en trabajos de consolidación de proyectos de investigación conducentes a grado de estudiantes.
- d. Participación en proyectos de consultoría, asesoría y desarrollo de extensión universitaria liderados por la Institución ITA Buga.
- e. Reportes de producción de la participación en extensión.
- f. Reporte e informe anual de evaluación y concepto que sobre el profesor debe emitir la instancia de extensión de la Institución.



### 3) **Docencia:** Área en la que serán evaluados en relación con:

- a. Ajuste de las acciones y reporte escrito, al Programa de Trabajo anual suscrito con la Vicerrectoría en sus alcances y componentes en docencia.
- b. Planes de curso desarrollados con: plan de trabajo del módulo; guía de aula; planes de práctica y salidas experimentales, clínicas, exposiciones; guías de laboratorio; proyectos de trabajo para estudiantes y participantes; piezas y elementos de evaluación.
- c. Estructura básica del portafolio de evidencias propuesto a los estudiantes para informes de proceso, desarrollo, dificultades, requerimientos y presentación de resultados.
- d. Reportes de producción de los estudiantes con destino a evaluación para información académica y registro de avance, calificación y certificación.
- e. Reporte anual de evaluación y la tabulación promedio de la misma sobre los conceptos que sobre el profesor debe emitir los estudiantes a quienes enseñe durante el año en evaluación.

### 4) **Dirección y Administración Académica:** Área en la que serán evaluados en relación con:

- a. La calidad y eficacia de su gestión en bien de la Institución ITA Buga y del país.
- b. El ritmo y oportunidad en las tareas propias del cargo.
- c. La proyección en la gestión y la apertura a la comunicación para regular las interacciones y actuar ecuanimemente.
- d. La capacidad de innovar y de estudiar persistentemente para responder a las diferentes situaciones administrativas.

### 5) **Capacitación:** Área en la que serán evaluados en relación con:

- a. Informes anuales que deben presentar, y emitir que sobre el profesor, las directivas académicas al cual esté adscrito durante el año, en cuanto a la participación de los eventos de capacitación desarrollados en la anualidad.
- b. Reporte de participación y certificación de cumplimiento de eventos de capacitación, en temas específicos de la disciplina de formación del docente.



- c. Reporte de participación y certificación de cumplimiento de eventos de capacitación, en temas generales de formación docente.

**Parágrafo:** Todos los soportes, portafolios de evidencias y material entregado por el profesor para evaluación de actividades académicas, investigación, docencia, extensión, asistencia y dirección académica reportadas anualmente, se guardara en medio magnético vinculado a la hoja de vida de escalafón individual y los originales impresos serán devueltos al profesor para su archivo y conservación.

**ARTÍCULO 19.- Del Proceso de la Evaluación:** Para la evaluación de que trata este acuerdo, se procederá así:

- 1) Anualmente la Vicerrectoría Académica de la Institución ITA Buga, suministrará a las Unidades de Desarrollo Académico un listado de sus respectivos profesores e investigadores en el cual se relacionen:
  - a. Copia del Plan de Trabajo elaborado, presentado y suscrito por el profesor en evaluación y la Vicerrectoría.
  - b. Portafolio de producción académica realizada y puesta a consideración de la Comisión de Personal Profesoral durante el año inmediatamente anterior a la fecha de evaluación y puntaje obtenido por la misma. Se anexará además el puntaje obtenido por producción realizada durante los dos años anteriores al año que se está evaluando.
  - c. Figuraciones del nombre del profesor en la encuesta de egresados y análisis estadístico de las mismas. Se anexarán igualmente las figuraciones de los dos años anteriores al año que se está evaluando.
  - d. Premios y distinciones obtenidos durante el último año y puestos a consideración de la Comisión de Personal Profesoral, y puntaje recibido por ellos. Así mismo, premios y distinciones que no conducen a puntaje otorgados por la Institución ITA Buga durante el mismo período. Se anexará además la información de los premios y distinciones obtenidos durante los dos años anteriores al año que se está evaluando.
  - e. Calificación promedio obtenida por el profesor en la encuesta aplicada a los estudiantes en los cursos que tuvo a su cargo.
  - f. Tareas de dirección en la Institución ITA Buga, asignadas por la Unidad de Desarrollo, Dirección de Sede, Vicerrectoría o Rectoría.
  - g. Actividades de extensión solidaria realizadas por el profesor.



- h. Actividades de extensión remunerada realizadas por el profesor.
  - i. Promociones, comisiones y licencias.
- 2) La evaluación de los profesores universitarios de carrera se iniciará en el Comité de Personal Profesoral. Este propondrá al Consejo Académico los nombres de aquellos profesores que hayan tenido un desempeño significativamente superior o significativamente inferior al de quienes hayan tenido un comportamiento que se considere propio del área de trabajo. Lo anterior se hará teniendo en cuenta:
- a. Dedicación y categoría, considerando la información suministrada a la Dirección de Unidad a la que está adscrito en la mayoría del tiempo dedicado el profesor.
  - b. Criterios de significación a partir de los cuales han realizado la anterior propuesta de clasificación.
- 3) El Consejo Académico, presentara la evaluación recibida del Comité de Personal Profesoral y propondrá al Consejo Directivo los nombres de profesores, para distinción por desempeño significativamente superior.

**Parágrafo 1:** La información básica que conduce a la evaluación de que trata el presente artículo, se consolidará una vez al año, para todos los profesores universitarios de carrera, a más tardar en la primera quincena del mes de febrero del año siguiente al que corresponden los datos suministrados, y servirá de soporte a los diferentes procesos evaluativos.

**Parágrafo 2:** Para los profesores adscritos a las sedes de regionalización, el reporte y en general el procedimiento será surtido por el respectivo Director de Sede. Para la labor de evaluación en las sedes de regionalización del ITA Buga, el director de sede, invitará a las sesiones a un miembro Comité de Personal Profesoral.

**Parágrafo 3.** Las evaluaciones de período de prueba, se efectuarán por la Comisión de Personal Profesoral, conformada de la manera prevista en el Estatuto Profesoral.

**Parágrafo 4.** Las evaluaciones anuales serán realizadas por la Vicerrectoría Académica, con apoyo de pares académicos, en concordancia con la reglamentación que en este acuerdo se expide.

**Parágrafo 5.** Para la promoción a otra categoría, la evaluación integral la efectuará una comisión conformada por la Vicerrectoría Académica y dos profesores Asistentes o Asociados, nombrados por el Consejo de Académico.



**ARTÍCULO 20.- Información de Resultados:** El resultado de la evaluación se informará al profesor evaluado, a más tardar el último día hábil del mes de marzo del año siguiente al período evaluado. El manejo de los resultados cumplirá la siguiente ruta:

- a. Si el profesor está de acuerdo con su evaluación, dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación, se presentara al Rector para que expida la resolución que deberá ser expedida con antelación mínima de treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento del período de prueba o de superada la evaluación de promoción.
- b. La Comisión de Personal Profesoral, incluirá el resultado en la carpeta individual de escalafón del profesor.
- c. Si el profesor no está de acuerdo con su evaluación, dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación podrá solicitar su reposición ante la Comisión de Personal Profesoral.
- d. Para decidir sobre la solicitud de reposición de la evaluación, la Comisión de Personal Profesoral deberá asesorarse de profesores de reconocida trayectoria académica. La Comisión de Personal Profesoral enviará copia de las solicitudes de reposición al Consejo Académico a más tardar el 30 de mayo de cada año.
- e. Contra esta resolución sólo procede el recurso de reposición, que deberá ser interpuesto durante los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación, el cual deberá ser resuelto en los términos previstos en el Código Contencioso Administrativo. En caso que dentro de este término no se dicte la Resolución que decida sobre el nombramiento en propiedad o la promoción, se entenderá que el nombramiento ha sido renovado en la misma categoría por el período correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria de los responsables de tal demora.
- f. El resultado será comunicado a la Comisión de Personal Profesoral, que incluirá el resultado en la carpeta individual de escalafón del profesor, con el acto administrativo de reposición o apelación.

**ARTÍCULO 21.- Evaluación Estudiantil de Profesores:** La evaluación estudiantil del desempeño de los profesores, se obtendrá mediante una encuesta formulada centralmente y aplicada en cada grupo, antes de terminar cada período académico. Sus resultados serán comunicados a los profesores en la semana previa a la iniciación del siguiente período académico.



**ARTÍCULO 22.- Evaluación de Egresados de Profesores:** La evaluación de egresados frente a la recordación del desempeño de los profesores, se obtendrá mediante una encuesta formulada centralmente y aplicada digital o virtual semestralmente, al terminar cada período académico. Sus resultados serán comunicados a los profesores en la semana previa a la iniciación del siguiente período académico.

**ARTÍCULO 23.-** El flujo de la información que sirve de base a la evaluación, será reglamentado por resolución rectoral, de conformidad con el artículo 44 del Acuerdo 007 de 2013 del Consejo Directivo.

## CAPITULO 3. DEL ESCALAFON INSTITUCIONAL

**ARTÍCULO 24.- Del Ingreso Escalafón Institucional:** Se ingresa al escalafón de la carrera académica por una de las siguientes condiciones:

- a. Por superar de manera satisfactoria el año de periodo de prueba y lograr 80% en la evaluación de competencias al finalizar el mismo de conformidad con las condiciones, características y minutas de prueba reglamentadas en este acuerdo.
- b. Por haber ganado el respectivo concurso de merecimientos y haberse posesionado del cargo.

**Parágrafo Transitorio:** De acuerdo con el parágrafo transitorio del artículo 35 del Estatuto Profesorial, los profesores, que a mayo de 2013 ostentaban en la Institución ITA Buga, al amparo del Acuerdo 002 de mayo de 2008, el escalafón de Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, Profesor Asociado o Profesor Titular, ingresarán al escalafón de manera inmediata.

**ARTÍCULO 25.- De las Categorías del Escalafón.-** Cada uno de los grupos en los que el personal profesoral titular puede ingresar en el escalafón son: Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular.

**ARTÍCULO 26.- De las condiciones de Inclusión, Permanencia y Promoción de Nivel:** Son los rangos progresivos en cada categoría del personal profesoral titular, están reglamentados en cuanto a la inclusión en el escalafón, las condiciones de permanencia en el mismos, los tiempos y los requisitos para la promoción están reglamentados en el Acuerdo 007 de 2013 del Consejo Directivo, artículos 6º al 9º.

**ARTÍCULO 27.- Del Grado de Escalafón:** El grado de escalafón es el puesto que en función de la categoría y nivel, ocupa el personal académico en el mismo y tiene implicaciones directas en la remuneración.



## **ARTÍCULO 28.- Del Escalafón y Escala Remunerativa del Personal Académico:**

Las categorías, niveles y grados del escalafón del personal académico, determinan las variaciones en la escala remunerativa que se establece anualmente en el Acuerdo del Consejo Directivo, en homeostasis con el presupuesto institucional y la reglamentación que para tal efecto produzca el viceministerio de educación superior del MEN.

## **CAPITULO 4. DEL SISTEMA DE EVALUACION DE LA PROMOCION Y PRODUCCION INTELECTUAL INSTITUCIONAL**

**ARTÍCULO 29.- De los Criterios Valorativos de la Promoción:** Para la valoración de los requisitos exigidos para la promoción del personal académico titular, se seguirán estos criterios:

- a. Se considerarán los cursos o programas de capacitación o actualización que cuenten con la acreditación institucional de IES, centros de investigación u organismos nacionales con duración no inferior a 80 horas.
- b. La capacitación será valorada como requisito para promoverse en los grados del escalafón siempre que se refiera a los contenidos del área académica en la que el personal académico ejerce sus actividades.
- c. El total de horas de capacitación o actualización exigido para la promoción del personal académico auxiliar se deberá realizar en metodologías de aprendizaje e investigación, diseño curricular, uso de nuevas tecnologías para el aprendizaje, fundamentos teóricos y epistemológicos de la actividad académica.
- d. Las presentaciones o intervenciones artísticas y deportivas en el espacio público deben contar con el aval del comité de personal profesoral.

**ARTÍCULO 30.- Del Sistema de Evaluación de la Producción Intelectual Institucional:** La evaluación de los profesores para efectos de la evaluación y ponderación de la producción intelectual, se tendrá en cuenta un máximo de 90 puntos, la prueba de competencias otorgará los 10 puntos restantes para el 100% de la prueba.

La ponderación se desarrolla sujeta a la siguiente tabla de valoración, que se verifica contra la propuesta del Programa de Trabajo individual suscrito por cada profesor escalafonado.





**Parágrafo:** Los Ítems del programa de trabajo individual suscrito por cada profesor eslabonado, identificará el número de repeticiones de cada uno, para lograr la sumatoria de 100 puntos.

VALOR	INCLUSION EN PLAN DE TRABAJO
<b>Puntos</b>	<b>INVESTIGATIVA</b>
dos	Produccion investigativa para montaje de cursos, diplomados, modulos, laboratorios, practicas y talleres
dos	Participacion en un grupo de estudios, de investigacion desde una linea institucional
dos	Liderazgo en grupo de estudio, de investigacion desde una linea institucional o interinstitucional o produccion indexada de investigacion
dos	Trabajo de liderazgo de semilleros de investigacion; o eventos de investigacion regionales, nacionales, internacionales.
dos	Direccion de grupo de estudio, de investigacion; o de centro de excelencia; o de laboratorio o taller certificado
	<b>ASESORIA Y EXTENSION UNIVERSITARIA</b>
dos	Asesoría a anteproyectos de investigación T&T o PU institucionales
dos	Asesoría en proyecto de investigación T&T o PU institucionales como director o lector
dos	Asesoría en proyecto de investigación institucionales como director o lector
dos	Asesoría en proyecto de investigación de maestría institucionales o externos como director, o jurado.
dos	Participación en proyectos de consultoría, asesoría o proceso contratados por la institución.
	<b>DOCENCIA</b>
cuatro	Modulos desarrollados por unidades de competencias y evaluados según protocolos institucionales
seis	Modulos desarrollados por unidades de competencias y evaluados según protocolos institucionales, evaluados satisfactoriamente por el 80% de los participantes
	<b>DIRECCION Y ADMINISTRACION ACADEMICA</b>
cinco	Participacion en procesos de consultoria, asesoría, producción intelectual institucional en calidad de Director con honorarios o sin ellos
tres	Participacion en consultoria, asesoría, producción intelectual institucional en calidad de Investigador con honorarios o sin ellos
dos	Participacion en procesos de consultoria, asesoría, producción intelectual institucional en calidad de asesor con honorarios o sin ellos
	<b>CAPACITACION</b>
Tres	Participacion en tres eventos de capacitacion según norma interna
Cinco	Diseño, edicion y publicacion de resultados de investigacion o docencia que se indexan
Tres	Diseño, edicion y publicacion de resultados de investigacion, docencia, o extension.
Cuatro	Coparticipe en publicaciones indexadas
Cinco	Registro de propiedad intelectual, patente, exposicion nacional con curaduria certificada.
Cinco	Participacion como ponente en evento internacional de investigacion o docencia.
cuatro	Participante como ponente en dos eventos nacionales o regionales de investigacion o docencia
	<b>EVALUACION ESTUDIANTES</b>
Seis	Evaluan desempeño docente como muy satisfactorio, (superior al 80%)
Cuatro	Evaluan desempeño docente como satisfactorio, (de 60% a 79,9%)
	<b>EVALUACION EGRESADOS</b>
Seis	Evaluan desempeño docente como muy satisfactorio, (superior al 80%)
Cuatro	Evaluan desempeño docente como satisfactorio, (de 60% a 79,9%)

## CAPITULO 5. DE LAS CARACTERISTICAS DE LAS PRUEBAS DE EVALUACION INSTITUCIONAL

**ARTÍCULO 31.- De las Características de la Evaluación:** La evaluación tanto en el período de prueba, como en la prueba anual de evaluación de competencias profesoraes, deben entenderse como un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional, en cuanto a sus niveles de idoneidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, lo cual la convierte en factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación superior en la institución.



La evaluación tanto en el período de prueba, como en la prueba anual de competencias, es un proceso:

- a. **Continuo:** Aplicado durante la totalidad del período evaluado, y sus resultados conducen a establecer si el profesor posee las competencias necesarias para desempeñar el cargo para el cual concursó, o el que desempeño en el año inmediatamente anterior.
- b. **Sistemático:** Debido a que su ejecución conlleva una secuencia de pasos desde la planeación del proceso hasta el análisis y uso de los resultados.
- c. **Basado en Evidencias:** Que se sustenta en la recolección de pruebas y en la demostración objetiva del desempeño del evaluado, posibilitando así que cualquier funcionario que acceda a la carpeta de evaluación pueda emitir un juicio igual al entregado por la comisión de personal profesoral que lo evaluó.

**ARTÍCULO 32.- De las Evidencias de la Evaluación:** Las evidencias son productos o registros, (demostraciones objetivas y pertinentes) de la labor del profesor, en relación con las competencias y desempeños definidos para el cargo, para el que concursó o el que desarrolló en el período inmediatamente anterior.

En la carpeta de evaluación consolidada para cada funcionario, es pertinente organizar y glosar las diferentes evidencias recolectadas durante la ejecución del proceso evaluativo; esta carpeta podrá ser consultada y enriquecida tanto por el evaluador como por el evaluado durante todo el período evaluable.

Es importante precisar que tales evidencias a recolectar deben pactarse claramente en la entrevista de inicio del período de prueba o en el Programa de Trabajo presentado por el profesor escalafonado cada año; siendo estas, la selección de aquellas que mejor reflejen el desempeño de las responsabilidades específicas del cargo para el cual fue nombrado el evaluado.

En ese orden de ideas, si una evidencia puede dar cuenta de más de un desempeño, asociados a diferentes competencias, es válido pactarlo de esa manera, siempre y cuando soporten la transversalidad de los resultados para su posterior valoración y calificación. Igualmente para la racionalidad del acopio de evidencias se recomienda definir un número máximo de tres evidencias por cada componente evaluado.

**ARTÍCULO 33.- De los Instrumentos y Protocolos de la Evaluación:** Los instrumentos y protocolos que se adoptan para la evaluación de la Institución, son entre otros:



- 1) **Protocolo de Apertura del Proceso.** Este documento es el acta formal que se diligencia al momento de empezar el proceso de evaluación, al momento de tomar posesión en el cargo en período de prueba, al finalizar el periodo de prueba, al desarrollar la evaluación anual de competencias, al emprender la evaluación para ascenso en el escalafón y contiene la siguiente información:
  - a. **Tipo de Evaluación.** Se establece el período de la evaluación o la prueba que se inicia, anotando el año académico objeto de evaluación. En este caso, se marca con x la circunstancia de la misma según sea el caso: 1) Inicio de período de prueba; 2) Finalización del período de prueba; 3) Evaluación anual de competencias; 4) Evaluación para ascenso en el escalafón.
  - b. **Identificación del Evaluado.** Se diligencian la totalidad de los datos de identificación del profesor evaluado, para una clara y completa identificación.
  - c. **Identificación de la Unidad Académica en la que tiene mayor cantidad de horas de dedicación.** Se registran los datos de la Unidad Académica donde se encuentre adscrito.
  - d. **Período de Evaluación.** Se registran las fechas correspondientes al proceso de evaluación, utilizando el formato mm / dd / aaaa. Indique primero la fecha de inicio del proceso. Posteriormente, cuando realice la valoración, deberá anotarse la fecha e indicar el número de días correspondientes a licencias e incapacidades.
  - e. **Firmas de Apertura del Proceso.** Se imprime la primera parte del formato de evaluación para las firmas de evaluadores y evaluado. El profesor evaluado debe conservar una copia de este formato del protocolo de inicio de evaluación.
  
- 2) **Protocolo de Apertura del Proceso.** Este documento se completa, cuando se realiza la valoración y calificación de las Competencias. Se debe consignar los puntajes asignados a:
  - a. **Calificación por cada uno de los desempeños.** Puntaje asignado a cada uno de los desempeños objeto de evaluación. Para la calificación se asigna únicamente valores enteros, utilizando la siguiente escala de 10 puntos:

# ITA BUGA

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
REDEFINIDA POR CICLOS PROPEDÉUTICOS  
Resolución 8958 Octubre 13 de 2011 - MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL  
NIT. 800.124.023-4

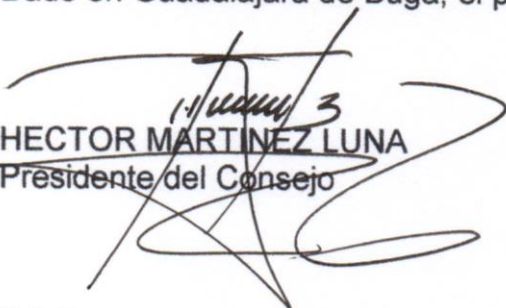


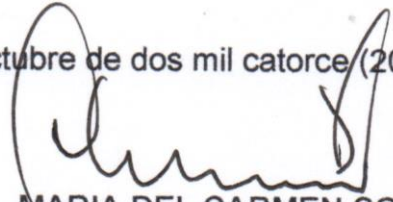
VALOR	SIGNIFICADO
<b>REPROBATORIA</b>	
Puntos	
Uno	EL Programa de Trabajo suscrito inicialmente, carece de las evidencias
Dos	EL Programa de Trabajo suscrito inicialmente, carece del 50% de las evidencias
Tres	EL Programa de Trabajo suscrito inicialmente, se soporta con 75% de evidencias pero de baja calidad
Cuatro	EL Programa de Trabajo suscrito inicialmente, se soporta con 100% de evidencias pero de baja calidad
Cinco	EL desempeño, según se compara con el Programa de Trabajo suscrito inicialmente, estuvo dentro de los niveles mínimos de calidad
<b>APROBATORIA</b>	
Seis	Para cada desempeño, del Plan de Trabajo, se presentan evidencias dentro de los niveles básicos de calidad.
Siete	El Plan de Trabajo, en su desempeño refleja un nivel moderado de satisfacción.
Ocho	El Plan de Trabajo, encuentra evidencias y su desempeño refleja un nivel básico de satisfacción.
<b>SATISFACTORIA</b>	
Nueve	El desempeño refleja un sostenido nivel sobresaliente.
Diez	Para cada desempeño, en cuando su cumplimiento, se evidencian niveles altos de calidad y excelencia.

**ARTÍCULO 34.-** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de expedición.

## COMUNIQUESE Y CÚMPLASE:

Dado en Guadalajara de Buga, el primero (1º) de octubre de dos mil catorce (2014).

  
HECTOR MARTINEZ LUNA  
Presidente del Consejo

  
MARIA DEL CARMEN SOTO B.  
Secretaria

María S.

*Capacitamos para la Transformación Productiva*

Carrera 13 calle 26C Guadalajara de Buga ♦ PBX 228 7544 ♦ Fax: 228 8080  
www.ita.edu.co ♦ E-mail: rectoria@ita.edu.co