

# Autoevaluación

Institucional

Con fines de Reacreditación Nacional

## Factor 10. Comunidad de Profesores



## FACTOR 10. COMUNIDAD DE PROFESORES

El CNA referente al Acuerdo 02 de 2020, afirma lo siguiente:

*“La institución deberá evidenciar el nivel, perfil y compromiso de sus profesores y haber establecido las condiciones necesarias para hacer posible un adecuado desempeño de los mismos en sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, en coherencia con la misión declarada. Asimismo, mostrará cómo promueve la consolidación de una comunidad de profesores, caracterizada por su diversidad, compromiso y participación para el logro de la misión institucional.”*

### **Característica 28. Derechos y deberes de los profesores**

La Universidad de Boyacá aplica y fortalece las disposiciones establecidas en el estatuto profesoral o lo que haga sus veces, en el que se definen, entre otros aspectos, sus derechos y deberes, el régimen disciplinario, el escalafón docente, su participación en los órganos de gobierno de la institución y los criterios académicos de vinculación, desarrollo, evaluación y permanencia en la institución.

En la Universidad de Boyacá se cuenta con un Reglamento de Personal Docente actualizado mediante el Acuerdo del Consejo Directivo N° 1250 de 2019, el cual regula las relaciones entre la Universidad y los docentes. En el capítulo II, artículo 3 de este reglamento se declara que “el personal docente de la Universidad de Boyacá está conformado por profesionales idóneos que ejercen en ella funciones de docencia, investigación, asesoría, tutoría, proyección social, extensión, administración y dirección académica, en una determinada rama de la ciencia, el arte o la técnica, así como funciones de administración y dirección, y que aceptan y comparten la filosofía y propósitos de la institución, consignados en su declaración de principios y que se comprometen a participar en la comunidad universitaria para alcanzar los propósitos trazados por ella”.

El Plan de Desarrollo Institucional PDI 2022-2025, en la Política Académica - Programa Docentes, contempla en sus objetivos fortalecer la función docente a través de procesos de formación, capacitación y evaluación que fomenten la cualificación, promoción, permanencia y bienestar del estamento profesoral, con el fin de contribuir en la misión de la Universidad.

En el documento Perfil y competencias del docente de la Universidad de Boyacá (numeral 2), definido a través de la Resolución Rectoral No. 191 de 2017, se pone de manifiesto que “el docente de la Universidad de Boyacá se considera uno de los pilares del proceso formativo, razón por la cual se espera que evidencie en su quehacer

competencias profesionales, que sea un agente de cambio, reflexivo, investigador, crítico - transformador y así mismo, que demuestre que domina los saberes propios de su ámbito de enseñanza y que por esta razón sabe motivar y promover el aprendizaje en sus estudiantes.” Del mismo modo, el perfil y el papel del docente de la Institución son expresiones del modelo pedagógico institucional, los cuales reivindican la intención educativa respecto al tipo de hombre que se quiere formar y la sitúa dentro del contexto histórico, político, social y cultural, en el cual el proceso de formación se consolida y sintetiza con elementos que constituyen la misión institucional.

De igual forma, el Modelo Pedagógico de la Universidad de Boyacá (numeral 4.6.2) considera al docente como un pilar fundamental en el proceso formativo, “el docente es un ser profesional competente, agente de cambio, reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador; debe demostrar que domina saberes propios de su ámbito de enseñanza, porque motiva y facilita aprendizajes, coadyuvando a fortalecer la misión de la Institución, respondiendo a las necesidades de la Institución”.

Los lineamientos mencionados en este indicador contribuyen a que la Universidad de Boyacá permanentemente busque contar con docentes idóneos para que se dé la formación de hombres y mujeres libres, críticos y comprometidos socialmente, como lo estipula la Misión institucional. Entre los lineamientos mencionados está el reglamento del personal docente, el programa de docentes definido en el plan de desarrollo institucional, el modelo pedagógico, y el documento de perfil y competencias del docente, los cuales denotan aspectos relacionados con la docencia y su contribución al logro de la Misión. El **Reglamento de Personal Docente** establece en el capítulo XI, el régimen disciplinario y procedimientos, y en capítulo XII, los mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución. Además, este reglamento contempla las faltas y las califica como graves o leves en atención a su naturaleza y efecto, a las modalidades y circunstancias del hecho, a los motivos determinantes y a los antecedentes personales del infractor. En el artículo 65 y 66 del reglamento personal del docente se establecen cuáles son las faltas leves en la Institución; igualmente, en el artículo 67 y 68 se establecen cuáles son las faltas graves y justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador sin previo aviso. El artículo 72 del reglamento personal del docente define el procedimiento disciplinario a seguir cuando se tenga conocimiento por escrito de la comisión de un hecho u omisión, que constituya falta grave.

Existe un régimen disciplinario actualizado y coherente con el reglamento interno de trabajo. Los procesos disciplinarios se han realizado siguiendo el régimen existente. Para verificar que se aplica transparente este régimen disciplinario, los expedientes de los procesos disciplinarios se encuentran en el archivo de la División de Recursos Humanos.

### Característica 29. Planta profesoral

La Universidad de Boyacá cuenta con una planta profesoral diversa en su origen académico, demográfico, cultural y de género, apropiada con relación a la vinculación, cantidad y dedicación de los profesores y sus niveles de formación y desarrollo profesional, y coherente con las pedagogías que implementa y con las modalidades y niveles que oferta. Asimismo, se establecen los mecanismos para la asignación del tiempo y de las actividades de sus profesores de forma equitativa y eficiente para el logro de los propósitos y objetivos de su misión, que se concretan en el desarrollo de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, y que esa asignación es coherente con el tipo de vinculación y contratación.

La diversidad del cuerpo profesoral debe mantener coherencia con la naturaleza jurídica, identidad, tipología, misión y modalidades. De la misma forma, debe reconocer las características propias de los lugares de desarrollo de los programas académicos, para lo cual deberá contar con estrategias que le permitan atender con alta calidad la docencia. La Universidad de Boyacá en toda su trayectoria se ha preocupado por contar con una planta docente que se destaque por su alta formación académica y experiencia, lo cual es coherente con la calidad docente, es así como ha mejorado los procesos de selección docente y ha desarrollado estrategias y programas para el desarrollo profesoral.

Tabla 1. Planta profesoral Tunja

DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS ESTADÍSTICAS PERSONAL VINCULADO TUNJA						
VARIABLE	GENERO		TOTAL	VINCULACION		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES		FIJO	INDEFINIDO	
<b>ACADEMICOS</b>						
Directivos	21	34	55	13	42	55
Docentes Tiempo Completo	115	168	283	201	82	283
Docentes Medio Tiempo	20	21	41	39	2	41
Docentes Tiempo Parcial	58	50	108	108	0	108
Docentes Honorarios	6	2	8	8	0	8
Docentes Catedráticos / Docentes Módulos Post.	40	15	55	55	0	55
Investigadores	1	3	4	1	3	4
<b>Total Académicos</b>	<b>261</b>	<b>293</b>	<b>554</b>	<b>425</b>	<b>129</b>	<b>554</b>

Fuente: Centro de Información Estadística de Recursos Humanos CIERH, 2024

Tabla 2. Planta profesoral Sogamoso

DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS ESTADÍSTICAS PERSONAL VINCULADO SOGAMOSO						
VARIABLE	GENERO		TOTAL	VINCULACION		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES		FIJO	INDEFINIDO	
<b>ACADEMICOS</b>						
Directivos	4	5	9	2	7	9
Docentes Tiempo Completo	28	22	50	38	12	50
Docentes Medio Tiempo	6	2	8	8	0	8
Docentes Tiempo Parcial	9	6	15	15	0	15
Docentes Honorarios	0	0	0	0	0	0
Docentes Catedráticos / Docentes Módulos Post.	0	0	0	0	0	0
<b>Total, Académicos</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>82</b>	<b>63</b>	<b>19</b>	<b>82</b>

Fuente: Centro de Información Estadística de Recursos Humanos CIERH, 2024

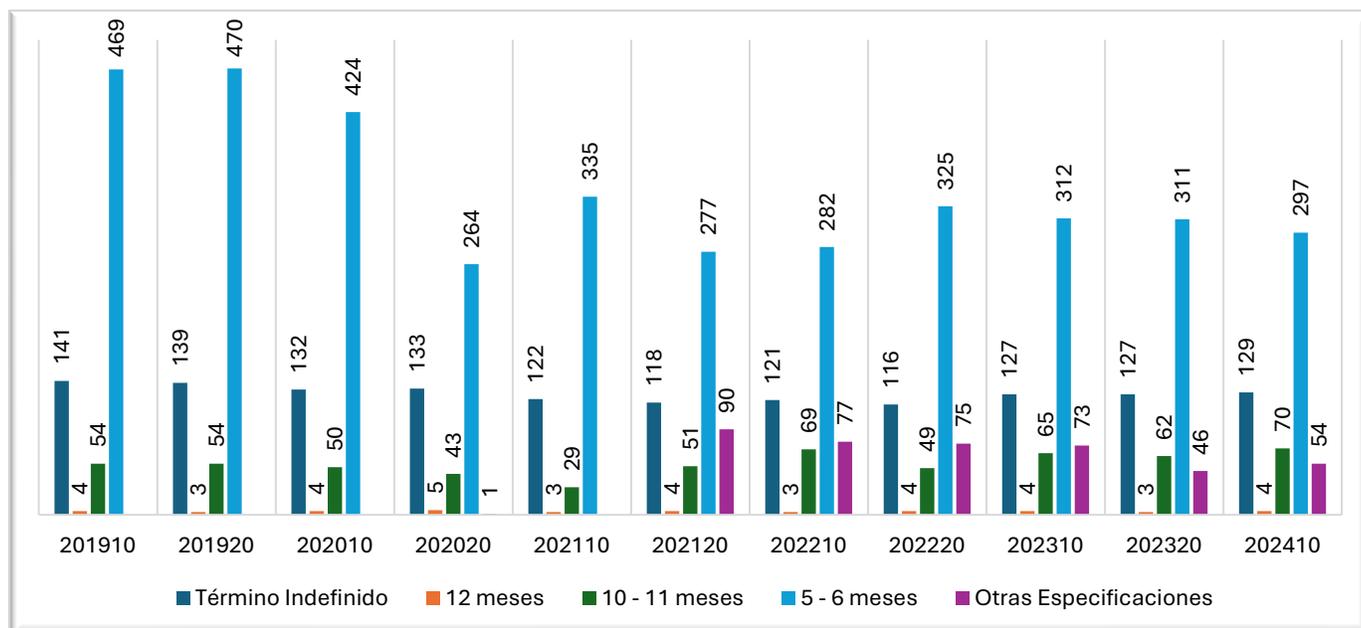
La Universidad ha apoyado la formación de docentes con estudios de postgrado a nivel de maestría, doctorado y postdoctorado, con el fin de contar con una planta docente calificada. Hasta el año 2019 se dio un crecimiento de docentes con formación en maestría y doctorado y la disminución de docentes con máxima formación en pregrado y especialización. El año 2020 fue un año atípico debido a que la disminución de estudiantes tuvo como consecuencia la disminución en la contratación de docentes, lo que llevó a que las estadísticas presenten menos docentes con formación de maestría y doctorado.

En general, la Universidad cuenta con una planta profesoral que ha evolucionado en cuanto a nivel de formación académica y cuenta con experiencia respecto a las funciones sustantivas.

La División de Recursos Humanos cuenta con los procedimientos de Convocatoria y Selección de Personal y Contratación de Personal, los cuales forman parte del Sistema de Gestión de Calidad de Procesos – SGCP, y se encuentran disponibles en los soportes y anexos de este indicador. Estos procesos se apoyan con el Sistema Integrado de Información de la Universidad de Boyacá (SIUB).

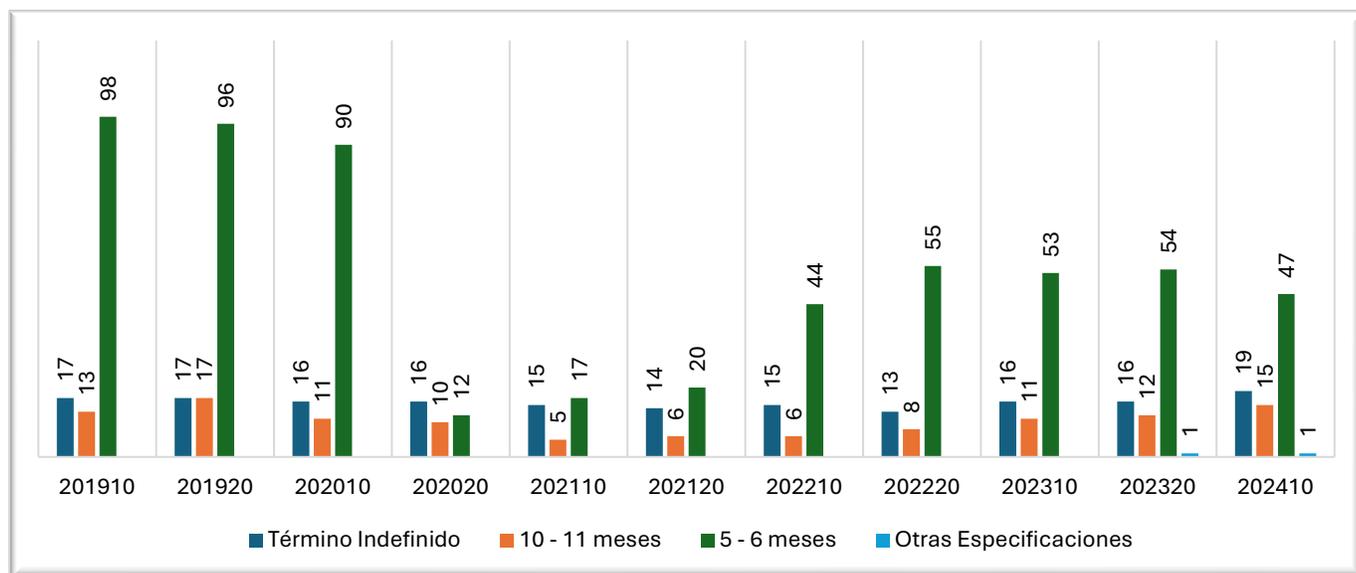
Como se mencionó anteriormente, la Universidad de Boyacá realiza diferentes tipos de contratación para su personal (indefinido, fijo a 12 meses, fijo hasta 10 u 11 meses, y fijo hasta 5 o 6 meses). Esa así, que la siguiente figura presenta el número de docentes por tipo de contratación en los últimos 5 años.

Figura 1. Forma de contratación - Tunja



Fuente: Elaboración propia con base en el Centro de Información Estadística de Recursos Humanos CIERH, 2024

Figura 2. Forma de contratación - Sogamoso



Fuente: Elaboración propia con base en el Centro de Información Estadística de Recursos Humanos CIERH, 2024

Se cuenta con mecanismos de contratación claros, definidos y se aplican correctamente, además, estos propenden por la consolidación de una comunidad académica comprometida con las funciones misionales. La selección y contratación de personal cuenta con procedimientos certificados que se apoyan en el SIIUB, lo cual ha mejorado la agilidad en los procesos.

#### *Perfil del docente de la Universidad de Boyacá*

Como punto de partida para asignar las responsabilidades de los docentes de la Universidad, es importante considerar que se cuenta con el documento perfil y competencias del docente, el cual se ha definido mediante la Resolución Rectoral No. 191 de 2017. Este perfil ha sido definido en coherencia con las competencias generales de la institución y el modelo pedagógico. El docente de la Universidad de Boyacá es fundamental para el cabal desarrollo de las funciones sustantivas; es por eso que en esta resolución se describen los elementos constituyentes del perfil del docente para cada uno de los saberes: el saber ser, el saber conocer y el saber hacer, en relación con cada una de las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social.

De otra parte, la Universidad ha definido el Perfil del director de investigación de las facultades y de las Sedes, mediante la Resolución Rectoral No. 246 de 2017; toda vez que el director de investigación es un docente que representa un pilar fundamental para el desarrollo y fortalecimiento de la función sustantiva de investigación, ya que es el encargado de orientar el desarrollo de la actividad investigativa de docentes y estudiantes en las facultades, en coherencia con el modelo pedagógico.

#### *Tiempo de dedicación de los docentes*

La Universidad de Boyacá en el Reglamento de personal docente (artículo 3) declara que el personal docente está conformado por profesionales idóneos que ejercen funciones de docencia, investigación, asesoría, tutoría, proyección social, extensión, administración y dirección académica, en una determinada rama de la ciencia, el arte o la técnica. Además, los artículos 9 a 11 del Reglamento de personal docente estipulan las funciones de los docentes según su categoría en el escalafón.

#### *Mecanismos para la asignación de responsabilidades a los docentes*

La Universidad de Boyacá, previo al inicio de cada periodo académico, define el Plan de Actividades laborales (PAL) que el personal de la Institución realizará durante el periodo académico.

A través del Sistema Integrado de Información SIIUB, los decanos, directores o coordinadores de programa, jefes de departamento y coordinadores de sede, pueden ingresar al módulo de Programación de actividades laborales y asignar las horas semanales propuestas por actividad para los docentes adscritos a su dependencia. Posteriormente se realiza el Comité de Programación Académica por Facultad para estudiar y aprobar la programación propuesta. En este comité participan: Vicerrector Académico (quien lo preside), Decano, directores/coordinadores de programa y jefes de departamento de la facultad. Los resultados de la evaluación docente son analizados en la programación académica.

### **Actividades del Plan de Actividades Laborales (PAL) disponibles para docentes de tiempo completo y medio tiempo**

1. Actividades de enseñanza
2. Actividades docentes asistenciales
3. Actividades complementarias de docencia
  - 3.1. Preparación de clases
  - 3.2. Evaluación (informes, exámenes)
  - 3.3. Diseño de nuevos programas o seminarios
  - 3.4. Reuniones de área
  - 3.5. Tutorías
  - 3.6. Consejo Académico
  - 3.7. Consejo de Facultad
  - 3.8. Tutorías Egresados
  - 3.9. Consulta Bienestar Universitario (Médica – Psicológica)
  - 3.10. Instrucción deportiva
4. Actividades de dirección y administración académica
  - 4.1. Actividades de administración académica
  - 4.2. Actividades de dirección académica
5. Actividades de investigación y asesoría
  - 5.1. Dirección investigativa (para directores de investigación)
  - 5.2. Proyectos que evalúa
  - 5.3. Proyectos que coordina/dirige/codirige
  - 5.4. CIPADE
  - 5.5. Investigación que realiza
  - 5.6. Semilleros que dirige/desarrolla
6. Actividades de Proyección Social y Extensión
  - 6.1. Proyectos que coordina y asesora
  - 6.2. Proyectos que evalúa
  - 6.3. Proyectos que realiza
  - 6.4. Proyectos de extensión o servicios

- 6.5. Convenios
- 7. Actividades administrativas
  - 7.1. Actividades de dirección administrativa
  - 7.2. Actividades profesionales de acuerdo con funciones del cargo
  - 7.3. Actividades asistenciales
  - 7.4. Reuniones/comités
  - 7.5. Capacitación
- 8. Otras actividades
  - 8.1. Procesos de autoevaluación y planes de mejoramiento
  - 8.2. Comisión de estudios
  - 8.3. Otras

### **Actividades del PAL disponibles para docentes de tiempo parcial y catedráticos**

- 1. Cátedras
- 2. Actividades docente asistenciales
- 3. Actividades complementarias de docencia
  - 3.1. Tutorías
- 4. Actividades de investigación y asesoría
  - 4.1. Investigación que realiza
- 5. Actividades de proyección social y extensión
  - 5.1. Proyectos que coordina y asesora
  - 5.2. Proyectos que evalúa
  - 5.3. Proyectos que realiza
- 6. Otras actividades

Las actividades del PAL se asignan a cada docente, dependiendo de su perfil, el cual puede ser: docencia, docencia-investigación, o docencia – proyección social y extensión. Las siguientes figuras presenta el módulo de programación de actividades laborales del SIIUB.

Se cuenta con los procedimientos claramente definidos para la Asignación de Actividades Laborales a los docentes, los cuales se mejoran y se aplican correctamente. Existen y se aplican criterios para definir responsabilidades del profesorado en relación con la docencia, investigación, extensión o proyección social y otras actividades, de acuerdo con la categoría del escalafón.

La evaluación del desempeño docente está definida en el capítulo VII del Reglamento del personal docente y se realiza en línea a través del Sistema Integrado de Información de la Universidad de Boyacá (SIIUB).

La evaluación docente inició en el año 1993, en esa época los docentes eran evaluados por los estudiantes y por su jefe inmediato, para lo cual se hacía uso de formatos físicos, en ese entonces la evaluación se enfocaba en la identificación de las oportunidades de mejora y fortalezas de los docentes. Posteriormente, se han ido adaptando los criterios y factores de evaluación de acuerdo con los cambios institucionales en cuanto a actividades y perfiles del docente y hoy se cuenta con un Sistema de Evaluación Docente consolidado y documentado.

El Plan de Desarrollo Institucional PDI 2022 – 2025, define dentro de su política académica, el programa “Calidad académica y administrativa”, el cual tiene dentro de sus proyectos “la calidad docente”.

Para garantizar este aspecto se cuenta con el sistema de evaluación docente, que es un mecanismo de fortalecimiento del desempeño docente que se actualiza periódicamente de acuerdo con las necesidades que surgen y el análisis que se hace sobre su implementación en diferentes escenarios de discusión académica, como los comités rectorales y la programación académica semestral con cada facultad.

La evaluación docente por parte de estudiantes está orientada hacia el reconocimiento del desempeño académico y humano del docente y la evaluación docente por parte de directivos es realizada por el jefe inmediato del docente (director o coordinador de programa, o jefe de departamento), quien asigna una calificación entre 1.0 y 5.0 sobre aspectos relacionados con docencia, investigación, proyección social, actividades administrativas y otras actividades.

La evaluación de desempeño por parte de directivos se complementa con una entrevista, donde el evaluador da a conocer al evaluado los factores evaluados con la calificación asignada y el docente realiza una autoevaluación sobre su desempeño y además expresa las observaciones que considere pertinentes. La entrevista también se registra en el SIIUB y permite ingresar las fortalezas y aspectos a mejorar por parte del docente, además, se definen los objetivos de trabajo propuestos por el docente para el siguiente semestre académico.

En el Sistema de Gestión de Calidad de Procesos –SGCP, también se encuentra definido el procedimiento de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo de la Institución, el cual se incluye en los soportes y anexos de este indicador.

La Institución cuenta con un Sistema de Evaluación Docente que se aplica en línea a través del SIIUB, el cual se encuentra documentado y se mantiene actualizado de acuerdo con análisis realizados sobre su implementación;

además, lo concerniente a la evaluación docente se especifica en el reglamento docente y cuenta con un procedimiento que está certificado dentro del Sistema de Gestión de la Calidad de Procesos.

La Universidad de Boyacá considera que el proceso de selección de docentes se ha perfeccionado con el paso de los años y ha permitido contar con docentes que se ajustan al perfil definido para este estamento. Los docentes vinculados a la Institución, procedentes de programas nacionales, son egresados de Instituciones de Educación Superior (IES) que pertenecen al Sistema de Aseguramiento de la Calidad Colombiano, definido por el Ministerio de Educación Nacional - MEN, el cual, a través de la Acreditación de Alta calidad y el Registro Calificado, reconocen la calidad de las IES.

En acreditación se destacan aspectos de alta calidad para las IES y los programas académicos, a su vez, el registro calificado con el que se avala el cumplimiento de las condiciones de calidad requeridas para el ofrecimiento de un programa académico. En el caso de los docentes con títulos otorgados por Universidades extranjeras, estos deben realizar un proceso de convalidación de título ante el MEN, el cual otorga esta convalidación si considera que el título cumple con la calidad requerida para ejercer la profesión en el país.

Las labores se asignan a los docentes por medio del Plan de Actividades Laborales PAL en la programación académica semestral. Para el desarrollo de estas labores, los docentes cuentan con una infraestructura adecuada y moderna. Los docentes hacen uso de aulas de clase, laboratorios, talleres, sitios de estudio, biblioteca, salas de cómputo, oficinas de profesores, espacios para la creación artística y cultural, paraninfos, auditorios y salas de conferencias, así como áreas de recreación y deportes, zonas libres y demás espacios destinados al servicio y bienestar de la comunidad en general.

Los docentes de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial cuentan con cubículos ubicados en oficinas de profesores, donde disponen de equipo de cómputo de escritorio con conexión a internet, impresora compartida, así como el mobiliario y papelería necesarios para realizar las actividades complementarias al desarrollo de sus clases. Los docentes de cátedra, además de los espacios físicos mencionados en el párrafo anterior, pueden hacer uso de una sala para catedráticos.

### **Característica 30 Trayectoria profesoral**

La Universidad de Boyacá cuenta con mecanismos transparentes y conocidos por la comunidad académica para la vinculación y permanencia en la institución, asimismo, se tiene en cuenta procesos de evaluación por parte del

estudiante y directivos ya mencionados en la característica anterior, permanencia y ascenso dentro del escalafón docente establecido por la institución.

El Reglamento del personal docente, capítulo IV hace referencia a Selección y vinculación del personal docente, y la División de Recursos Humanos es la encargada de coordinar el procedimiento de convocatoria y selección de personal, el cual aplica para todos los funcionarios de la Institución y forma parte del Sistema de Gestión de Calidad de Procesos – SGCP.

Adicionalmente, la Universidad de Boyacá cuenta con el Reglamento Interno del Trabajo (Acuerdo del Consejo Directivo N° 1576 del 11 de octubre de 2022), el cual contempla los siguientes aspectos que aplican a todos los trabajadores de la Institución:

- Condiciones de admisión
- Periodo de prueba
- Trabajadores accidentales o transitorios
- Horario de trabajo
- Trabajo suplementario o de horas extras y trabajo nocturno
- Días de descanso legalmente obligatorios
- Vacaciones remuneradas
- Permisos
- Salario mínimo, lugar, días, horas de pagos y periodos que lo regulan
- Medidas de seguridad y salud en el trabajo
- Condiciones laborales para menores de edad
- Prescripciones de orden obligaciones especiales para la Universidad y para los trabajadores
- Prohibiciones especiales para la Institución y para los trabajadores
- Régimen disciplinario
- Reclamos o peticiones
- Protección en caso de despidos colectivos
- Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución
- Distinciones y Reconocimientos
- Aplicación normas especiales
- Publicación

En el Reglamento de personal docente – Acuerdo Consejo Directivo 1250 del 13 de junio de 2019, establece la clasificación docente en dos: personal docente escalafonado y personal docente especial; el docente escalafonado es aquel profesional graduado e inscrito en el escalafón académico que preste en forma regular y permanente servicios a la universidad, por otro lado, el docente especial son los profesionales que prestan sus servicios en forma temporal a la institución, ya sea docentes de otras instituciones educativas o científicas de ámbito nacional o extranjera; esta clasificación es otorgada por el Consejo Académico.

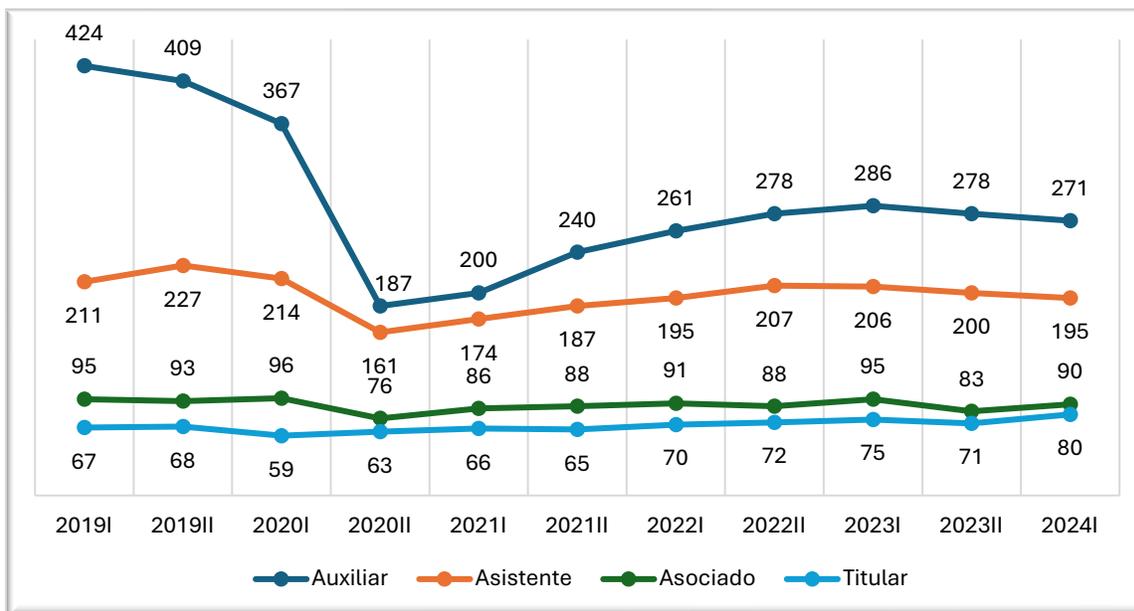
Por otro lado, las categorías de escalafón académico del personal docente se tienen en cuenta para todo el personal académico que se vincula a la institución, cualquiera sea su dedicación y son las siguientes categorías (artículo 5):

- Docente Auxiliar: docente que tiene un puntaje de hasta veinticinco punto noventa y nueve (25.99) puntos.
- Docente Asistente: docente que tiene un puntaje ente veintiséis (26) puntos hasta cincuenta punto noventa y nueve (50.99) puntos.
- Docente Asociado: docente con puntaje entre cincuenta y uno (51) puntos y setenta y cinco punto noventa y nueve (75.99) puntos.
- Docente Titular: docente con un puntaje de setenta y seis (76) puntos y hasta cien (100) puntos.

En el momento en que un docente es contratado por la Universidad, se realiza su clasificación en el escalafón, teniendo en cuenta los soportes de su hoja de vida.

Como se mencionó anteriormente, la Universidad de Boyacá establece 4 categorías en el escalafón para su personal (auxiliar, asistente, asociado y titular). Esa así, que la siguiente figura presenta el número de docentes por escalafón en los últimos 5 años.

Figura 3. Número de docentes escalafonados según categorías del 2019-2024I0



Fuente: Elaboración propia con base en el Centro de Información Estadística de Recursos Humanos CIERH, 2024

Asimismo, en el Reglamento docente capítulo III Requisitos y calidades, artículo 17 se establecen los títulos académicos que reconoce la Universidad para la formación académica: profesional, especialización, maestría, especialización médico-quirúrgica, fellow médico y doctorado. El Sistema de Gestión de Calidad de Procesos – SGCP, se encuentra definido el procedimiento de Clasificación docente que es liderado desde la División de Recursos Humanos, para el ascenso en escalafón docente donde se contemplan aspectos como Formación académica hasta 35 puntos, experiencia docente y/o profesional hasta 30 puntos, investigaciones y publicaciones hasta 35 puntos.

El artículo 24 denominado Promoción docente del Reglamento del personal docente, especifica que, para ascenso en el escalafón, el Comité de Evaluación y Clasificación Docente efectuará las clasificaciones una vez al año, para ello, los interesados deben presentar previamente ante la División de Recursos Humanos, los soportes necesarios para ser reclasificados. Los ascensos en el escalafón tienen un reconocimiento salarial de acuerdo con la reglamentación específica.

En el Acuerdo del Consejo Directivo N° 1093 de 2018 se aprueban los *reconocimientos salariales por ascender en el escalafón docente*. El artículo primero especifica que se les realiza un reconocimiento a los docentes de

tiempo completo por sus méritos académicos y estímulo al mejoramiento de su labor educativa, los reconocimientos por ascenso de categoría son:

- Asistente: \$120.000
- Asociado: \$180.000
- Titular: \$ 260.000

El *artículo segundo* de este acuerdo especifica que el reconocimiento salarial para el caso de los docentes de medio tiempo corresponderá al 50% de los valores indicados en el artículo primero y para los docentes de tiempo parcial se efectuará en proporción al número de horas reportadas en la programación académica.

### **Característica 31 Desarrollo Profesoral**

La Universidad de Boyacá cuenta con políticas y ha creado programas de desarrollo profesoral, para el reconocimiento al ejercicio calificado de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión de conformidad con los objetivos de la Institución. Por tal motivo, la Universidad se ha preocupado por contar con una planta profesoral de calidad, a continuación, se enunciarán las diferentes estrategias y políticas para fomentar este desarrollo al personal académico.

#### *Políticas y programas de formación docente*

El Acuerdo del Consejo Directivo N° 901 de 2016, establece el Programa Doctorado para el desarrollo de la Investigación y la Academia - DIA, con el fin de dar cumplimiento con lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional 2022-2025 del Acuerdo 131 del Consejo de Fundadores del 27 de septiembre de 2021, define dentro de la política Calidad académica y administrativa, el proyecto Calidad docente que tiene como objetivo fortalecer la función docente a través de procesos de formación y capacitación que fomenten la cualificación, promoción y permanencia. El programa DIA busca fortalecer la formación de los docentes en las diferentes áreas del conocimiento a nivel de Doctorado, el cual les permitirá desarrollar de forma más eficiente las funciones sustantivas.

Con el fin de reglamentar el tiempo de contraprestación de las comisiones de estudios otorgadas a los funcionarios de la Institución para la formación en postgrados y educación permanente, se definió el Acuerdo del Consejo Directivo N°181 de 2008. Como complemento a este Acuerdo, la Resolución Rectoral N° 133 de 2008, establece el tiempo de contraprestación para docentes que reciben apoyo financiero para estudios de postgrado.

El Acuerdo del Consejo Directivo N° 1077A de 2018, modifica el sistema de tiempo de contraprestación de servicios para funcionarios de la Universidad que solicitan comisión de estudios de dinero y/o tiempo, para doctorado; además, especifica el procedimiento y norma para solicitud de la comisión.

El Acuerdo del Consejo Directivo N° 1077B de 2018, modifica el reconocimiento salarial para los docentes y personal administrativo de la Universidad de Boyacá, por obtener el título de maestría y/o doctorado.

El acuerdo 1497 del 3 de marzo de 2022 establecen los términos para el cumplimiento de obligaciones derivadas de los contratos de contraprestación académico laborales de doctorando que cursaron sus estudios en el exterior.

El Acuerdo 1577 del Consejo Directivo del 11 de octubre de 2022, por el cual se autoriza al Rector de la Universidad de Boyacá para modificar el tiempo en los contratos de contraprestación académico – laboral a través de la firma de OTROSÍ contractual.

La Universidad de Boyacá actualmente cuenta con 35 docentes *cursando* estudios de doctorado con apoyo por parte de la Universidad de Boyacá (tiempo, económico o mixto), donde el 54% son en universidades nacionales y el 46% en universidad internacionales. Asimismo, se cuentan con 28 docentes titulados como doctores con apoyo de la Institución, donde el 54% son de universidades nacionales y el 46% son de universidades internacionales.

Para la formación postgradual en maestría se cuenta con 10 funcionarios comisionados cursando maestría, por otro lado, se tiene un total de 49 docentes graduados con apoyo de la institución de los 36 son docentes y 13 administrativos.

### *Políticas y programas de capacitación docente*

La Universidad de Boyacá desde sus inicios ha ofrecido a todos los docentes, independiente de su tipo de vinculación y dedicación académica, programas de capacitación permanente en aspectos académicos, investigativos, administrativos, en valores y en especificidades profesionales, entre otros, inicialmente coordinados por los directivos de la Universidad y por las Facultades.

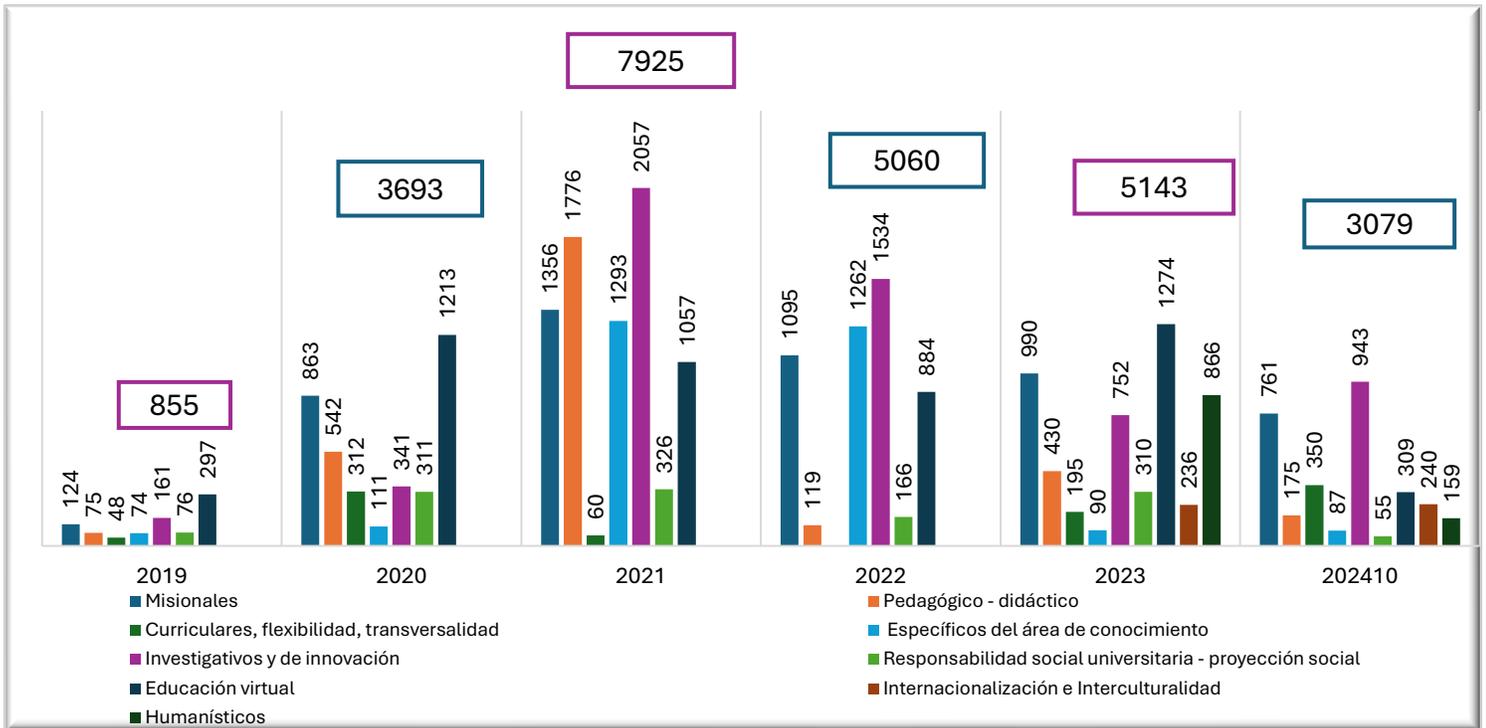
Para el año 2022, se realiza la transformación de la División de Formación y Capacitación docente al Centro de Conocimiento para el Desarrollo Profesor Sapiens mediante acuerdo 140 del 24 de agosto de 2022 y se crearon nuevas líneas de capacitación mediante Acuerdo No. 1565 del 13 de septiembre de 2022 del Consejo Directivo.

- Aspectos misionales
- Aspectos pedagógicos – didáctico
- Aspectos curriculares, flexibilidad y transversalidad
- Aspectos específicos por área de conocimiento
- Aspectos investigativos y de innovación
- Aspectos de responsabilidad social universitaria - proyección social
- Aspectos de educación virtual
- Aspectos de internacionalización e interculturalidad
- Aspectos humanísticos

Antes de iniciar cada semestre académico el Centro de Conocimiento para el Desarrollo Profesional Sapiens formula el Plan de capacitación docente, el cual debe contar con el visto bueno de la Vicerrectoría Académica y la aprobación de Rectoría, para su ejecución; se utilizan diversas metodologías para el desarrollo de las actividades que se programan desde Sapiens como plan de capacitación docente las cuales son: Cursos, con una intensidad horaria entre 16 y 32 horas, Jornadas de actualización, Seminarios, Socializaciones y Talleres.

En la siguiente figura, se evidencia el número de participaciones de los docentes a las diferentes líneas de capacitación docente

Figura 4. Número de participaciones de los docentes en las diferentes líneas de formación y capacitación docente 2019 – 2024 – Institucional \*



Fuente: Vicerrectoría Académica – Centro de Conocimiento para el Desarrollo Profesional Sapiens

\*Nota: A nivel institucional para el año 2019 se tienen en cuenta las participaciones de los docentes de la sede Chiquinquirá, Tunja y Sogamoso. Para los años 2021 y 2022 se cuentan las participaciones de los docentes de la Sede Tunja, Sogamoso y Yopal

### Reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales

La Universidad en el **reglamento de personal docente** en artículo 41 adopta las siguientes definiciones:

- Distinciones: son honores académicos que se otorgan por las calidades sobresalientes de un docente o de un funcionario de la Universidad, o de un profesional externo a la institución. Las distinciones se otorgan por méritos y se expresan en condecoraciones o insignias.
- Reconocimientos: son manifestaciones institucionales para agradecer los servicios prestados durante un período de tiempo y se expresan en símbolos, galardones o recompensas. Los reconocimientos se otorgan por tiempo de servicio. (capítulo VIII y IX).

La Institución considera *distinciones* establecidas en el artículo 44, las siguientes: Doctorado honoris causa, Orden al Mérito Universitario en los Grados de Cruz, Gran Cruz y Cruz Extraordinaria, Docente Emérito, Docente

Distinguido y Docente Honorario las cuales son especificadas en los artículos 45 al 49 y como *reconocimiento* son: escudo institucional (escudo de bronce – 5 años, escudo de plata - 10 años y escudo de oro - 15 años), reloj Universidad de Boyacá y Medalla de fundadores, estipulados en el artículo 50.

Asimismo, se otorgan los siguientes *incentivos* a los docentes comisiones remuneradas para adelantar estudios de postgrados, estímulos económicos cuando participe en proyectos de investigación, ascienda en la categoría del escalafón docente, apoyo para la publicación de textos académicos o productos de investigación, apoyo para la movilidad nacional e internacional para actividades académicas, de proyección o de investigación, reconocimiento por venta de publicaciones de Ediciones Universidad Boyacá cuya autoría sea de los docentes de la institución, premio al mérito investigativo y de proyección social destacados por su calidad y aporte a la comunidad.

En síntesis, los reconocimientos, distinciones y premios que otorga la Universidad de Boyacá se resumen en:

### **Antigüedad**

- Escudo de Bronce
- Escudo de Plata
- Escudo de Oro
- Reloj 20 años
- Reconocimiento 25 años
- Cruz 30 años
- Alma Mater 35 años

### **Ejercicio calificado de la docencia**

- Profesor Distinguido
- Profesor Emérito
- Profesor Honorario

### **Investigación**

- Premio al mérito investigativo

### **Proyección social**

- Premio al mérito en proyección social

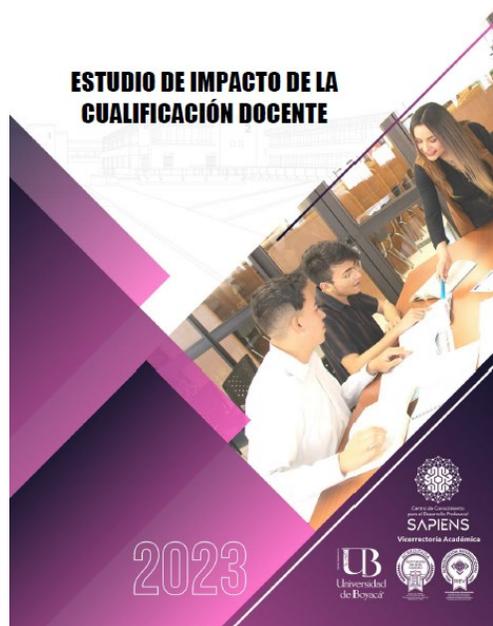
A continuación, se presentan el número de reconocimientos, distinciones e incentivos otorgados al personal docente durante los últimos 5 años.

Tabla 3 Número de reconocimientos, distinciones e incentivos a docentes últimos 5 años

Tipo /Año		2019	2020	2021	2022	2023	Total
<b>Reconocimientos –Antigüedad</b>	Escudo de bronce	52	38	53	56	38	237
	Escudo de plata	24	21	21	37	27	130
	Escudo de oro	9	2	8	9	9	37
	Reloj Universidad de Boyacá	8	9	7	7	10	41
	25 años	14	10	6	13	9	52
	Cruz 30 años	3		2	4	1	10
	Alma Máter 35 años	1				2	3
	40 años	2	2		2	0	6
<b>Distinciones Ejercicio calificado de la docencia</b>	Profesor Distinguido	6		4	5	5	20
	Profesor Emérito		2	1	7	2	12
<b>Incentivos</b>	Mérito Investigativo	12		30	6	12	60
	Mérito en Proyección Social			10	23	1	34
	Reconocimiento a docentes titulares 100 puntos escalafón docente					7	7
	Reconocimiento a docentes por consulta de recursos bibliográficos					8	8
	Incentivos a docentes por investigación				135	30	165
	Formador de formadores docentes					52	52
	Prácticas pedagógicas innovadoras					5	5
<b>Total</b>		131	84	142	304	218	879

Fuente: Elaboración propia con base en el Centro de Información Estadística de Recursos Humanos CIERH, 2024

### Estudio de impacto Cualificación Docente



La Vicerrectoría Académica se realizó el estudio de impacto denominado cualificación docente, el cual se dividió en dos variables, la primera relacionada con el desarrollo profesoral por medio de las acciones de formación y capacitación, como segunda variable la mejora en el perfil docente dado al fomento de los procesos de formación postgradual avanzada a través del programa de apoyo de maestrías y el programa DIA.

En este estudio participaron 239 docentes en el año 2023, y se obtuvieron los siguientes resultados:

- La capacitación docente ha contribuido en: mejora de calidad académica institucional, en su desempeño académico, desarrollo profesional y ha tenido un impacto significativo en habilidades investigativas.

- La cobertura de capacitación entre el 2017 a 2022 ha presentado un incremento de 67% al 82% tomando como referencia la participación de los docentes de tiempo completo, es decir, para la sede Tunja su cobertura fue del 82% y para la Sede Sogamoso del 85% en el año 2022.
- En relación a la formación postgradual los docentes perciben que ha impactado en: desarrollo de sus competencias, mejora en su capacidad de abordar problemas y adaptarse al contexto, desempeño académico profesional y personal y por otro lado observaron que el programa DIA y maestría es una óptima opción para el desarrollo de sus procesos de formación
- Con el apoyo de la Universidad por medio del Programa Doctorado para la Investigación y la Academia – DIA y maestría se han graduado 37 docentes siendo el 41% de doctorado y 59% en maestrías entre el 2016 al 2022.

### **Característica 32 Interacción Académica**

La Universidad promueve la interacción de los docentes con comunidades académicas de orden nacional o internacional con el fin de fortalecer habilidades y competencias necesarias para interactuar y pertenecer a redes de carácter nacional, local y regional.

El Plan de Desarrollo Institucional 2022-2025 constituye el programa Visibilidad nacional e internacional el cual establece los medios para alcanzar reconocimiento en el contexto nacional e internacional por medio de programas y proyectos que permiten adelantar trabajos de investigación, proyección social, movilidad docente, a través de alianzas con universidades y entidades reconocidas, con el objetivo de promover la cooperación con programas académicos e instituciones en el país y el exterior; Asimismo, define los proyectos de: fortalecer la relación con los grupos de interés nacionales e internacionales, internacionalización académica y movilidad docente.

Asimismo, el PDI 2022-2025 contempla el programa Investigación en red, con el proyecto fortalecimiento de los proyectos en alianza que tiene como objetivo ejecutar proyectos de investigación en alianza con otras organizaciones del sector educativo.

Durante los últimos 5 años 2019-2023 se presentan las siguientes estadísticas de movilidad docente tanto entrante como saliente a nivel nacional e internacional como se evidencia en la siguiente tabla.

*Tabla 4. Movilidad docente y entrante últimos 5 años*

<b>Año</b>	<b>Entrante</b>	<b>Saliente</b>
<b>2019</b>	159	219

<b>2020</b>	66	3
<b>2021</b>	-	1
<b>2022</b>	80	67
<b>2023</b>	19	96
<b>Total</b>	324	386

Fuente: División de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales, 2024

Asimismo, otra de las estrategias que se han implementado en la internacionalización relacionada con la docencia son las clases espejo, webinars/conferencias y actividades que promueven el uso de un segundo idioma, como se presenta a continuación.

*Tabla 5. Estrategias de internacionalización docente*

<b>Actividad</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Clases Espejo/ COIL</b>	138	157	140	110
<b>Webinars/Videoconferencias</b>	133	74	364	80
<b>Actividades en un Segundo idioma</b>			122	282

Fuente: División de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales, 2024



La Vicerrectoría de Proyección Institucional en el 2023, realizó el estudio de impacto denominado internacionalización en el cual se partió de la necesidad de conocer cómo se estaban desarrollando las estrategias de internacionalización de la investigación y la proyección social para el periodo 2015-2022.

Las actividades que se desarrollan desde la División de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales que propician ambientes y herramientas que favorezcan la formación multicultural con perspectiva global son las clases espejos y/o metodología COIL (Collaborative Online International Learning), la implementación de programas de movilidad académica y la participación en programas de inmersión en un segundo idioma, entre otras.

Por otro lado, la Vicerrectoría de Investigación, Ciencia e Innovación realizó el estudio de impacto denominado Investigación en el cual permite conocer el el impacto de la investigación en la universidad y su contribución a la generación de conocimiento, la formación de profesionales competentes y la solución de problemas sociales.

Algunos de los resultados obtenidos en el estudio de impacto relacionado con la interacción académica son: el *número de proyectos en red o con alianzas*; El número de proyectos en red a nivel nacional muestra una disminución constante a lo largo del período de estudio, pasando de 26 en 2018 a 12 en 2022. En relación con el número de proyectos en red a nivel internacional se mantuvo constante en 2 durante todo el período. Sin embargo, en 2022, no se registraron proyectos internacionales, lo que podría indicar una disminución en la colaboración internacional.

En relación a la *producción* generada en alianzas y convenios interinstitucionales en relación con la coautoría nacional se produjeron 68 a nivel nacional en el 2022 y 29 en coautoría internacional

*Movilidad de los investigadores a nivel nacional e internacional*, para la movilidad nacional para el 2018 se identificaron un total de 72 investigadores, para el 2021 12 investigadores y para el 2022 17 docentes investigación y a nivel internacional se reconoce que 43 investigadores realizaron movilidad en el 2018 y para el 2022 39 investigadores.

