

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**



**ACUERDO No. 18 DE 2005**

**( 28 JUL. 2005 )**

Por medio del cual se reglamentan para el personal docente de la UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, algunos aspectos del Decreto 1279 de 2002 en materia de productividad docente, puntajes salariales y bonificaciones.

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

En ejercicio de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia y en uso de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las previstas en la Ley 30 de 1992, artículos 28, 29, literal f) y 65 literales c) y d), la Ley 805 de 2003, artículos 2º y 9º, el Decreto 1279 de 2002, artículo 63, y el Acuerdo 12 de 2003, artículo 11 numeral 4; y

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto 1279 del 19 de junio de 2002 establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales.

Que la aludida norma confiere potestad a los Consejos Superiores de cada Universidad, para reglamentar algunos aspectos relacionados con la productividad docente y sus estímulos.

Que es deber de la Universidad Militar Nueva Granada en razón de la expedición de su estatuto docente, la de brindar a sus profesores los puntajes y bonificaciones, que les permitan ver estimulado su trabajo.

Que es imperativo contar con un marco jurídico de determinación de puntajes y designación de bonificaciones, que incentive la investigación, la creación y otra serie de actividades que constituyan productividad docente.

Que el espíritu del Consejo Superior Universitario, desde la expedición del acuerdo 12 de 2003, ha sido el de apoyar la creación de estímulos para todos los docentes de la Universidad Militar Nueva Granada, entendiendo que es la mejor manera de proyectar el pensamiento y la filosofía institucional.

Que se hace necesario seleccionar nuevos evaluadores académicos, con el objeto de complementar las bases de datos de Pares Académicos existentes en COLCIENCIAS.

teniendo en cuenta la particularidad de la Universidad Militar Nueva Granada y la insuficiencia de Pares, comparado con el número de solicitudes.

#### ACUERDA:

**Artículo 1°. Objeto del acuerdo.** El objeto del presente acuerdo es el de reglamentar para el personal docente de la Universidad Militar Nueva Granada, con base en lo prescrito y autorizado por el Decreto 1279 del 2002 y el Acuerdo 001 de 2004, algunos aspectos relacionados con la productividad académica, el otorgamiento de estímulos y la selección y designación de pares académicos externos, para ser utilizado como complemento en la aplicación de este Decreto.

**Artículo 2°. Selección de pares académicos (capítulo II, artículo 10, numeral III, párrafo único, inciso 2°).** Para cada uno de los trabajos presentados por los docentes de la Universidad Militar y con el fin de acceder a puntaje salarial se procederá de la siguiente forma:

a. El Rector de la Universidad Militar Nueva Granada enviara al Ministerio de Educación Nacional, el listado de Pares evaluadores para que sean inscritos en las bases de datos del MEN y luego enviados a COLCIENCIAS y ubicados en su pagina web.(Acuerdo 002 de 18 de 04 de 2005, artículo 1 numeral 3)

b. El presidente del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP), reglamentado en el estatuto docente de la Universidad o su delegado, (Acuerdo 04/2004), seleccionará de los listados de Colciencias dos pares cuyo perfil profesional y productividad científica, sea acorde con la temática del trabajo propuesto por el docente de planta.

**Artículo 3°. Calificación de los trabajos (capítulo II, artículo 10, numeral III, párrafo único, inciso 3° Acuerdo 001 de 04/03/04, artículo 1 numeral 15).** Para la calificación de los trabajos, los pares asignaran un puntaje de acuerdo con los criterios de evaluación descritos en el decreto 1279 de 2002 y la asignación definitiva se efectuará promediando los resultados de las dos evaluaciones.

El plazo para que los pares entreguen la evaluación respectiva dependerá del tipo de producción o trabajo; esta se podrá concertar con el respectivo par, pero en ningún caso podrá superar los dos (2) meses.

Si el número de pares de las listas de Colciencias lo permite para cada temática, anualmente se deberá hacer rotación de los pares, los que no podrán pertenecer a la Universidad Militar Nueva Granada, y en casos excepcionales deberán estar en el contexto del conocimiento requerido.

A los docentes cuya productividad sea sometida a evaluación por pares académicos, no se les podrán suministrar los nombres de los evaluadores.

En caso de que un docente este en desacuerdo con el resultado de su evaluación, deberá enviar sus observaciones al Comité de Asignación de Puntaje, quien las remitirá nuevamente a los pares. Estos darán su respuesta definitiva y solo se aceptara la intervención de un tercer par, cuando las evaluaciones de los dos pares iniciales no concuerden.

**Artículo 4°. Evaluación periódica de la productividad institucional (capítulo III, artículo 16).** Durante la primera semana del mes de marzo y la primera semana del mes de septiembre de cada año, la Vicerrectoría Académica, teniendo en cuenta las reuniones de Comité de Asignación de Puntaje (CIARP) de los meses de diciembre y

junio respectivamente, elaborará un consolidado de toda la producción académica de la Universidad Militar Nueva Granada, con el fin de ser enviado a dos pares escogidos de las listas de Colciencias, quienes realizarán una evaluación individual y comparativa de dicha producción.

Los resultados de la evaluación periódica de la productividad deberán ser conocidos por toda la comunidad académica a través de Intranet y deberán ser sometidos a un análisis en el Consejo Académico de la Universidad, con el objeto de determinar políticas de mejoramiento y fortalecimiento.

**Artículo 5°. Evaluación de docentes con funciones administrativas para asignación de puntajes. (capítulo III, artículo 17. Acuerdo 01 de 04/03/04, artículo 1 numeral 2).** Para la evaluación de la gestión de los docentes con cargos o funciones administrativas, se considerarán los indicadores de gestión de calidad, con base en el plan de desarrollo y su articulación con los planes operativos (Título VI del Acuerdo No. 4 de 2004). Esta evaluación será liderada por el superior inmediato del docente, teniendo en cuenta dos conceptos de pares del mismo nivel, si los tuviere, así como del personal administrado por él.

Por cada año cumplido y habiendo obtenido una evaluación de desempeño muy satisfactoria, se le podrán asignar puntos a los docentes con funciones o cargos administrativos, que se encuentren clasificados en la planta de la Universidad de la siguiente manera:

- a. Rectoría: 11 puntos
- b. Vicerrectorías: 9 puntos
- c. Decanos y Jefes de División: 6 puntos
- d. Vicedecanos, Directores de Programa, Directores de Departamento y Jefes de Oficina: 4 puntos
- e. Directores de Laboratorios, de Centros de Investigación y de otras unidades de gestión académico-administrativa debidamente presentadas por el Consejo de Facultad y aceptadas por el Consejo Académico de la Universidad: 2 puntos

**PARÁGRAFO 1.** La asignación de los puntajes anteriores será del ciento por ciento, si la evaluación docente es superior al 90% y del ochenta por ciento, si está entre el 80% y 89%. Para porcentajes inferiores no se asignarán puntos.

**PARÁGRAFO 2.** El superior inmediato notificará por escrito el resultado de la evaluación en la primera semana del mes de diciembre de cada año. Si el docente no estuviera de acuerdo, podrá solicitar reconsideración de su calificación, la cual será confirmada o no por el Consejo Académico de la Universidad.

**Artículo 6°. Por el desempeño destacado de las labores de docencia y extensión (capítulo III, artículo 18)** se concederán los puntos salariales previstos en dicho artículo, cuando el docente de planta haya obtenido un mínimo del 95% en el consolidado total de la evaluación de su desempeño, o haya realizado una labor de extensión de gran significado para la Universidad. La solicitud de estímulo será presentada por los respectivos Decanos, especificando cuando se trate de una labor de extensión la actividad que amerita este reconocimiento.

**PARÁGRAFO 1.** Si un docente cumple con el criterio de la evaluación mínima del 95% pero no cuenta con el apoyo de la Facultad, se le podrá asignar bonificación.

**PARÁGRAFO 2.** Lo previsto en éste artículo no se aplicará a aquellos docentes que desempeñen cargos académico administrativos por expresa prohibición del Parágrafo 1, numeral 1 del artículo 18 del Decreto 1279 de 2002.

**Artículo 7º. Asignación de puntaje por experiencia calificada (capítulo III, artículo 18, numeral II.)** A todos los docentes que obtengan en la evaluación del desempeño un resultado del 80% o más, en el promedio de los dos semestres, se les asignará anualmente dos (2) puntos salariales por experiencia calificada.

**Artículo 8º. Asignación de puntajes por formación de posgrados.(Artículo 1º Acuerdo 001 de 04/03/04, artículo 1 numeral 3 incisos 4 y 5).** Para la asignación de puntos cuando los posgrados no sean de tiempo completo, se tendrá en cuenta la intensidad horaria del mismo, para realizar la correspondiente equivalencia en años.

**Parágrafo.**

El comité interno de asignación de puntajes verificara que los títulos de posgrado presentados por los docentes, posean Registro Calificado, como un aval de calidad, para la correspondiente asignación de puntos.

**Artículo 9º**

**Bonificaciones por productividad académica en cuanto a ponencias en eventos especializados. (Capítulo IV, artículo 20, numeral II, literal b).** Se reconocerán bonificaciones por ponencias en eventos especializados de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico, siempre y cuando el docente las realice en representación oficial de la Universidad Militar Nueva Granada y la presentación este publicada en las memorias del evento.

- a. Cuando el evento sea de carácter internacional se otorgaran 84 puntos.
- b. Cuando el evento sea de carácter nacional se otorgaran 48 puntos.
- c. Cuando el evento sea de carácter regional o local se otorgaran 24 puntos.

**Artículo 10º. Bonificaciones por productividad académica en publicaciones impresas universitarias (capítulo IV, artículo 20, numeral II, literal c).** Cuando se trate de artículos publicados en revistas universitarias o académicas no indexadas u homologadas por Colciencias, pero reconocidas en el ámbito académico, el Comité de Puntaje (CIARP) será quien decida sobre el reconocimiento de estas para el otorgamiento o no de la bonificación. Se procederá de la siguiente manera:

- a. Si la publicación corresponde a los resultados de investigación primaria en una revista internacional, se otorgarán 60 puntos.
- b. Si la publicación corresponde a los resultados de investigación primaria en una revista nacional, se otorgarán 45 puntos.
- c. Si la publicación corresponde a una revisión de tema, con un mínimo de 25 referencias bibliográficas en una revista internacional, se otorgarán 45 puntos.
- d. Si la publicación corresponde a una revisión de tema, con un mínimo de 25 referencias bibliográficas en una revista nacional, se otorgarán 30 puntos.
- e. Si la publicación corresponde a un reporte de caso, o a una comunicación breve, o a un ensayo en una revista internacional, se otorgarán 30 puntos.
- f. Si la publicación corresponde a un reporte de caso, o a una comunicación breve, o a un ensayo en una revista nacional, se otorgarán 20 puntos.
- g. Si la publicación corresponde a un libro o capítulo de libro sin ISBN, manual de clase o a resultados parciales de investigación se otorgarán 20 puntos.

**Artículo 11º Bonificaciones para la elaboración de reseñas críticas (capítulo IV, artículo 20, numeral II, literal e).** Cuando los docentes realicen reseñas críticas que sean publicadas en revistas especializadas podrán obtener bonificaciones de la siguiente manera:

- a. En revista tipo A1 de Colciencias, 12 puntos.
- b. En revista tipo A2 de Colciencias, 10 puntos.
- c. En revista tipo B de Colciencias, 8 puntos.

- d. En revista tipo C de Colciencias, 6 puntos
- e. En revista académica no indexada u homologada por Colciencias, 4 puntos.
- f. Para las reseñas críticas publicadas en un libro con ISBN, se asignarán 12 puntos.
- g. Para las reseñas críticas publicadas en un libro sin ISBN, se asignarán 4 puntos.

**Artículo 12° Otorgamiento de puntajes por la elaboración de traducciones (capítulo IV, artículo 20, numeral II, literal f).** Cuando un docente traduzca un artículo pertinente con su campo de acción y sea publicado en libros o revistas especializadas se procederá de la siguiente manera:

- a. Si se trata de un libro con ISBN o de una revista indexada u homologada por Colciencias, se adjudicarán 36 puntos.
- b. Si se trata de un libro sin ISBN o de una revista académica no indexada u homologada por Colciencias, se adjudicarán 18 puntos.

**Artículo 13°. Bonificaciones por obras artísticas (capítulo IV, artículo 20, numeral II, literal g).** A las obras artísticas que no tengan impacto y trascendencia internacional o nacional y que alcancen tan solo el nivel regional o local, se les asignará bonificación así:

- a. Obras de creación original artística de impacto o trascendencia regional, 72 puntos
- b. Obras de creación original artística de impacto o trascendencia local, 60 puntos.
- c. Para obras de creación complementaria o de apoyo de impacto o trascendencia regional, 48 puntos.
- d. Para obras de creación complementaria o de apoyo de impacto o trascendencia local, 36 puntos.
- e. Para interpretación de obras artísticas de impacto o trascendencia regional, 48 puntos.
- f. Para interpretación de obras artísticas de impacto o trascendencia local, 36 puntos.

**Artículo 14°. Bonificaciones por dirección de tesis de maestría y doctorado (capítulo IV, artículo 20, numeral II, literal h).** A la dirección individual de tesis de maestría y doctorado que realicen los docentes, se le hará reconocimiento de bonificación de la siguiente manera:

- a. Por tesis de doctorado laureada o summa cum laude, 72 puntos.
- b. Por tesis de doctorado meritoria o magna cum laude, 65 puntos.
- c. Por tesis de doctorado cum laude, 60 puntos.
- d. Por tesis de doctorado aprobada, 45 puntos.
- e. Por tesis de maestría meritoria, 36 puntos.
- f. Por tesis de maestría aprobada, 30 puntos

**Artículo 15°. Procedimiento para el reconocimiento y liquidación de puntos salariales y bonificaciones por productividad académica (capítulo V, artículo 23).** La Vicerrectoría Académica de la Universidad, como presidente del Comité (CIARP), estipulará y comunicará a las Facultades, una vez cada semestre, los plazos para que los docentes tramiten ante esa dependencia las solicitudes de asignación de puntaje salarial y bonificación, las cuales se estudiarán de acuerdo con la condición particular. Si se requiere la evaluación de la producción, será enviada a los pares externos pertinentes.

Solo se someterán a estudio aquellas solicitudes de bonificación que se acompañen de los respectivos soportes académicos, tales como diplomas, certificados, texto del artículo, texto de la ponencia, portada de libros y otros.(Acuerdo 001/2004, Artículo 1 numeral 4)

A cada docente se le informarán los puntos salariales y las bonificaciones para su producción. En el caso en que se le niegue la solicitud, deberán explicarse las razones para este hecho.

El acta de la sesión del Comité de Asignación de Puntaje (CIARP), será el soporte legal para que la oficina de personal realice los trámites pertinentes ante la Rectoría, para hacer efectiva la adjudicación.

En los actos administrativos mediante los cuales se hacen los reconocimientos de puntos salariales y bonificaciones, debe constar el valor del pago y el producto académico que lo origina.

El Comité de Asignación de Puntaje (CIARP), en primera instancia, deberá evaluar y responder el recurso de reposición por reclamaciones escritas y justificadas que puedan presentar los docentes que no están de acuerdo con los resultados. La Vicerrectoría Académica se constituirá en segunda instancia y resolverá el recurso de apelación que se interponga contra la decisión confirmatoria de resultados por parte del Comité.

**Artículo 16°. Sesiones del Comité de Puntaje.** Las sesiones del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP), se realizarán cuatro (4) veces al año, dos (2) en cada semestre y las respectivas actas que hagan constar las decisiones tomadas en dichas reuniones, serán el soporte para que el Rector expida el acto administrativo de asignación de puntos a cada docente.

**Parágrafo.**

El comité de Puntaje (CIARP) sesionará extraordinariamente, cuando el cúmulo de solicitudes de los docentes lo amerite y de lugar a ello. (Acuerdo 001/2004. Artículo 1 numeral 22).

**Artículo 17°. Quórum deliberatorio y decisorio.** El Comité de Puntaje sesionará para deliberar con la mitad más uno de sus miembros. El quórum decisorio será de cuatro asistentes.

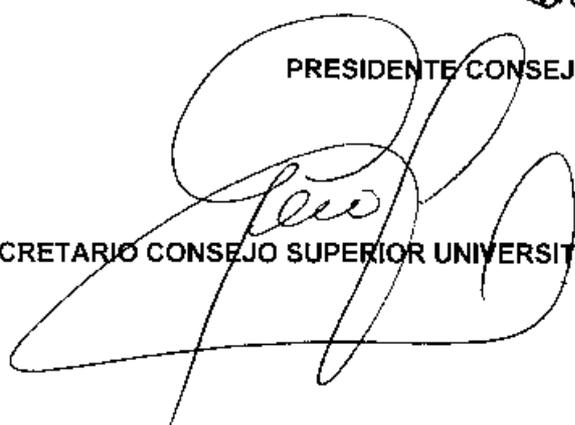
**Artículo 18°. Vigencia.** El presente acto administrativo rige a partir de su expedición y posterior publicación y deroga expresamente todas las normas anteriores que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., 28 JUL. 2005



**PRESIDENTE CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**



**SECRETARIO CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**