

ACUERDO DE CONSEJO DE SUPERIOR UNIVERSITARIO

No. 65

(07 de diciembre de 2016)

POR MEDIO DEL CUAL SE EXPIDE EL ACUERDO ÚNICO DE HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES DE VINCULACIÓN PARA DOCENTES TRANSITORIOS - OCASIONALES Y CATEDRÁTICOS DE LA UNIVERSIDAD

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 69 contempla la autonomía universitaria como especial atribución en cabeza de las instituciones de educación superior, otorgándoles la posibilidad de establecer sus propios reglamentos, los cuales se instituyen en regulaciones sublegales que puntualizan las reglas de funcionamiento de la respectiva entidad educativa, materializando las finalidades propias de la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

Que de conformidad con lo establecido en el numeral 4º del artículo 17 y el numeral 6º del artículo 19 del Acuerdo 014 de 1999, por el cual se reforma el Estatuto General de la Universidad, el Consejo Superior es competente para expedir o modificar los estatutos y reglamentos de la Institución.

Que en el marco de la autorregulación la Honorable Corte Constitucional en sentencia de análisis de constitucionalidad C-006/96, consagra que los docentes ocasionales son servidores públicos que desempeñan funciones públicas de manera temporal, que cumplen las mismas funciones que un docente de planta, deben acreditar para efectos de su vinculación similares requisitos de formación y experiencia, y tienen las mismas obligaciones que los docentes empleados públicos y que las reglas contractuales que en cada caso convengan con la Universidad, con sujeción a lo dispuesto por la ley 30 de 1992 y demás disposiciones legales y constitucionales.

Que dando cumplimiento a lo dispuesto en la precitada Sentencia C-006/96, el Consejo Superior Universitario expidió en el año 2002 el Acuerdo 23, por el cual establece la reglamentación de la evaluación de la productividad y demás aspectos del Decreto 1279 de 2002, previendo en el artículo primero su aplicabilidad a los docentes transitorios-ocasionales y de hora cátedra de la Universidad.

Que la Gerencia Departamental Colegiada Risaralda de la Contraloría General de la República, en virtud del proceso de responsabilidad fiscal adelantado en contra de los responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo 23 de 2002, ha considerado que las condiciones salariales y prestacionales de los docentes transitorios-ocasionales no se rigen por las normas contenidas en el Decreto 1279 de 2002.

Que de conformidad con la Sentencia del Consejo de Estado 1873-05 de 2009, la competencia para fijar la remuneración de los docentes corresponde al Gobierno Nacional y al Congreso en forma concurrente, de manera que, a los Consejos Superiores de las Universidades les asiste la facultad de reglamentar con base en los decretos que señalan los pisos y techos salariales, y homologar en ese tema a los docentes ocasionales y a los docentes de planta de acuerdo al escalafón en que se encuentre cada uno, teniendo en cuenta los factores, títulos, categorías y demás, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 76 de la Ley 30 de 1992.

Que teniendo en cuenta que existe disparidad de criterios jurídicos en cuanto a la aplicabilidad del Decreto 1279 de 2002 para los docentes ocasionales, el Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo 60 de 2015, suspendió la aplicación del artículo primero del Acuerdo 23 de 2002.

Que en consecuencia, el Consejo Superior Universitario, mediante el Acuerdo 17 del 05 de abril de 2016 estableció los parámetros de proporcionalidad y homologó la asignación salarial y prestacional de los docentes transitorios – ocasionales para asegurar la vigencia de los principios y valores Constitucionales que inspiran el Estado Social de Derecho.

Que teniendo en cuenta que mediante Acuerdo 41 del 05 de octubre de 2016, el Consejo Superior Universitario actualizó la reglamentación del Decreto 1279 de 2002 para los docentes de planta, se requiere ajustar algunas de las disposiciones del Acuerdo 17 de abril 05 de 2016, con el fin de equiparar la normativa que rige a todos los docentes de la Universidad, en virtud del principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política.

Que con el fin de brindar mayor claridad se integran las modificaciones al texto original del Acuerdo 17 del 05 de abril del año 2016 y se expide nuevamente el articulado completo.

Que en virtud de lo anteriormente expuesto, el Consejo Superior Universitario,

ACUERDA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. El estudio, la asignación y el reconocimiento de las unidades salariales de los docentes transitorios-ocasionales de la Universidad le corresponde a la Vicerrectoría Académica, de acuerdo con la valoración de la hoja de vida, aplicando lo enunciado en el presente Acuerdo.

CAPÍTULO II

Asignación de unidades salariales para la vinculación inicial de los docentes transitorios-ocasionales de medio tiempo y tiempo completo

Artículo 2. Factores de vinculación inicial. La asignación mensual de los docentes transitorios - ocasionales de medio tiempo y tiempo completo se establecerá multiplicando la suma de las unidades salariales asignadas por el equivalente al punto salarial.

Parágrafo: Una unidad salarial será equivalente al punto salarial, establecido anualmente por el Gobierno Nacional.

La valoración se establecerá al inicio de su vinculación según los factores indicados a continuación y no podrá ser modificado durante el tiempo que dure la vinculación:

- a) Los títulos correspondientes a estudios universitarios
- b) La categoría asignada al docente
- c) La experiencia certificada
- d) La producción académica.

Artículo 3. Los títulos correspondientes a estudios universitarios. Para la valoración de las unidades salariales por títulos de pregrado y posgrado, le corresponde a la Vicerrectoría Académica, estudiar el nivel académico de los programas y decidir la valoración que corresponda; para lo cual se deberá tener en cuenta la siguiente tabla:

TÍTULOS DE PREGRADO				
Por título de pregrado				178 unidades salariales
Título de pregrado en medicina humana o composición musical				183 unidades salariales
TÍTULOS DE POSGRADO				
TÍTULOS	PRIMER TÍTULO	TÍTULO ADICIONAL	MÁXIMO UNIDADES SALARIALES	TOPE
Especialización	Entre 1 y dos años, Hasta 20 unidades salariales	Hasta 10 unidades salariales por año adicional	30	2 - Especializaciones
Maestría	Hasta 40 unidades salariales	Hasta 20 unidades salariales	60	2 - Maestrías
Especialización Normal + Maestría	20 unidades salariales	40 unidades salariales	60	1 Especialización + 1 Maestría
Especialización Clínica en medicina humana y odontología	15 unidades salariales por año	15 unidades salariales por año adicional	75	75 unidades salariales
Maestría + Ph D. o Doctorado	Hasta 40 unidades salariales	Hasta 80 unidades salariales	120	120 unidades salariales
Ph D. o Doctorado	Hasta 80 unidades salariales	Hasta 40 unidades salariales	120	2 Doctorados
Ph D. o Doctorado sin Maestría	Hasta 120 unidades salariales	Hasta 20 unidades salariales	140	2 Doctorados
Maestría + 2 Doctorados	40 unidades salariales	80 unidades salariales + 20 unidades salariales	140	140 unidades salariales

Parágrafo I. La máxima valoración acumulable por títulos de posgrado es de ciento cuarenta (140) unidades salariales.

Parágrafo II. Para el caso de las especializaciones clínicas en medicina humana y odontología, se adjudican quince (15) unidades salariales por cada año, hasta un máximo acumulable de setenta y cinco (75) unidades salariales.

Parágrafo III. Los títulos universitarios de pregrado y posgrados acreditados por el docente al momento de ingresar deben estar debidamente legalizados y convalidados ante el Ministerio de Educación Nacional o la autoridad competente y guardar relación directa con la actividad académica asignada al docente.

Parágrafo IV. Al momento de valorar la hoja de vida del docente, no se podrán reconocer unidades salariales por títulos de posgrados, de un nivel inferior al que ya tenga reconocido y acreditado.

Parágrafo V. Las especializaciones clínicas en Medicina Humana y Odontología se asimilan a las Maestrías, pero sin la exigencia de los topes máximos acumulables para estas últimas.

Artículo 4. Categoría asignada al docente. La valoración por categoría académica para docentes transitorios - ocasionales, cualquiera que sea su dedicación, se asigna teniendo en cuenta lo dispuesto en el Estatuto Docente de la Universidad, de acuerdo con la siguiente tabla:

CATEGORIA	UNIDADES SALARIALES MÁXIMAS POR CATEGORÍA
AUXILIAR	37
ASISTENTE	58
ASOCIADO	74
TITULAR	96

Parágrafo I. Las valoraciones previstas en este artículo son las que corresponden en total a cada categoría, por lo tanto, no deben acumularse a la valoración de la categoría anterior, cuando se producen cambios de categorías.

Parágrafo II. Todo profesional que se vincule como docente transitorio - ocasional de la Universidad Tecnológica de Pereira, quedará ubicado en la categoría académica que corresponda al cumplimiento de los requisitos establecidos para cada categoría en las normas vigentes de la Universidad al momento de su vinculación.

Parágrafo III. En todo caso, cuando se trate de docentes que provienen de otra Universidad, no se les tendrá en cuenta la categoría alcanzada en la Universidad de origen de manera automática.

Parágrafo IV. El reconocimiento de la categoría académica durante la vinculación del docente, tendrá efectos en su valoración a partir de su próximo contrato si lo hubiese.

Artículo 5. La experiencia certificada. La asignación de unidades salariales por experiencia certificada, evaluada por la Vicerrectoría Académica, en la respectiva área de la ciencia, la técnica, las humanidades, el arte o la pedagogía, se realiza con la siguiente tabla:

Tipo de Experiencia certificada	Valoración Máxima por cada año
Docencia Universitaria	hasta 2 unidades salariales
Experiencia profesional	hasta 1 unidades salariales

Parágrafo I. La experiencia de que trata este Artículo debe corresponder a sus servicios en el equivalente a tiempo completo debidamente certificado. Para las certificaciones de la experiencia certificada se requiere que estas sean expedidas por la institución donde se laboró y que contengan por lo menos la siguiente información: fecha de ingreso y retiro, dedicación, cargo y funciones.

Parágrafo II. Las certificaciones de experiencia certificada como docencia universitaria además de lo descrito en el parágrafo anterior, deben especificar la dedicación de tiempo completo, medio tiempo o cátedra, según el caso. Para la dedicación de cátedra debe indicarse la intensidad en horas por semana, mes o semestre y las asignaturas orientadas.

Parágrafo III. La experiencia certificada en docencia universitaria es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones de educación superior debidamente reconocidas.

Parágrafo IV. La experiencia certificada profesional es la adquirida por el docente a partir de la obtención del título universitario en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

Parágrafo V. Cuando un docente tiene simultánea o sucesivamente diversas formas de experiencia certificada en un mismo año, se hace liquidación proporcional de acuerdo al tiempo certificado para cada una de ellas.

A ✓

Parágrafo VI. Los años dedicados a la realización de estudios de posgrados no se contabilizan como experiencia para efectos de acreditación de esta valoración.

La máxima valoración que se puede asignar por experiencia certificada, según la categoría académica es la siguiente:

CATEGORÍA ACADÉMICA	Unidades salariales Máximas por Experiencia Certificada
AUXILIAR	20
ASISTENTE	45
ASOCIADO	90
TITULAR	120

Artículo 6. La Producción Académica. La asignación de las unidades salariales por producción académica, evaluada por la Vicerrectoría Académica, podrá realizarse por las siguientes modalidades:

1. Revistas especializadas
2. Videos , cinematográficas o fonográficas
3. Libros (resultados de investigación, texto, ensayo)
4. Premios nacionales e internacionales
5. Patentes
6. Obras artísticas
7. Producción técnica
8. Producción de software

Criterios generales para la asignación de las unidades salariales:

- a) Todos los productos académicos susceptibles al reconocimiento de unidades salariales, diferentes a revistas indexadas u homologadas por Colciencias, premios y patentes requieren la evaluación de pares externos.
- b) El crédito explícito de la vinculación del docente a la Universidad Tecnológica de Pereira, en todo producto académico, es un requisito obligatorio para la valoración.
- c) Para la producción académica sujeta a evaluación por pares externos, se tendrá en cuenta el promedio de las evaluaciones recibidas, iguales o superiores a una nota de tres con cinco (3.5) de cinco (5.0) posibles.
- d) Cuando existan diferencias, de dos (2) unidades entre las calificaciones de los dos evaluadores, se enviará a un tercer evaluador, cuya calificación será la definitiva.
- e) El trámite de solicitud de valoración para la asignación de unidades salariales ante la Vicerrectoría Académica, es responsabilidad del docente interesado.
- f) No serán tramitadas las solicitudes incompletas, hasta tanto ésta no cumpla con los requisitos establecidos en el presente Acuerdo.
- g) Cuando el trabajo haya sido sometido a evaluación previa por parte de un (1) par externo de la lista de Colciencias, la Vicerrectoría Académica podrá utilizarla como una de las evaluaciones para efectos de asignación de unidades salariales.

La máxima valoración que se puede asignar por producción académica, según la categoría es la siguiente:



Categoría Académica	Unidades salariales Máximas por Producción Académica
AUXILIAR	80
ASISTENTE	160
ASOCIADO	320
TITULAR	540

Artículo 7. Artículos en revistas indexadas. Para el reconocimiento de las unidades salariales por trabajos, ensayos, artículos y otras modalidades de publicaciones en revistas especializadas se tendrá en cuenta la siguiente clasificación:

1. Artículos tradicionales ("Full paper") completos y autónomos en su temática, los cuales podrán ser de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico. Publicadas en revistas especializadas según índice de Colciencias.
2. Artículos denominados comunicación corta ("short communications") publicadas en revistas especializadas indexadas u homologadas por Colciencias.
3. Reportes de caso, revisiones de tema o cartas al editor o editoriales publicadas en revistas especializadas indexadas u homologadas por Colciencias.

La valoración por producción académica en revistas especializadas se realiza teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Clasificación	Tipo Revista	Porcentaje máximo permitido	Unidades salariales máximas
Full paper	A1	100% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	15
Short communication	A1	60% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	9
Reportes de caso, revisiones de tema, cartas al editor, editoriales	A1	30% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	4,5
Reportes de caso, revisiones de tema, cartas al editor, editoriales en short communication tipo A1	A1	60% de los unidades salariales full paper según tipo de revista y 30% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	2,7
Full paper	A2	100% de los unidades salariales según tipo de revista	12
Short communication	A2	60% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	7,2
Reportes de caso, revisiones de tema, cartas al editor, editoriales	A2	30% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	3,6
Reportes de caso, revisiones de tema, cartas al editor, editoriales en short communication tipo A2	A2	60% de los unidades salariales full paper según tipo de revista y 30% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	2,2
Full paper	B	100% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	8
Short communication	B	60% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	4,8
Reportes de caso, revisiones de tema, cartas al editor, editoriales	B	30% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	2,4
Reportes de caso, revisiones de tema, cartas al editor, editoriales en short communication tipo B	B	60% de los unidades salariales full paper según tipo de revista y 30% de los	1,4

		unidades salariales full paper según tipo de revista	
Full paper	C	100% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	3
Short communication	C	60% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	1,8
Reportes de caso, revisiones de tema, cartas al editor, editoriales	C	30% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	0,9
Reportes de caso, revisiones de tema, cartas al editor, editoriales en short communication tipo C	C	60% de los unidades salariales full paper según tipo de revista y 30% de los unidades salariales full paper según tipo de revista	0,5

Parágrafo. A los docentes que presenten artículos publicados en revistas especializadas internacionales, cuyo resultado de indexación es actualizado por Colciencias con un año de atraso, deberán presentar su solicitud una vez Colciencias publique la homologación de la revista.

Artículo 8. Producción de videos, cinematográficos o fonográficos. Se pueden reconocer unidades salariales por trabajos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico producidos mediante videos, cinematográficos o fonográficos cuya finalidad sea didáctica o documental y los cuáles sean de difusión e impacto nacional o internacional, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Criterios Temáticos

1. No debe contener imágenes, frases o cualquier otro tipo de expresión que promueva la discriminación, exclusión o menosprecio.
2. Los medios de difusión son reconocidos por su carácter internacional o nacional

b) Criterios Educativos

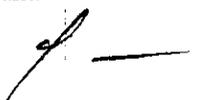
Manejo riguroso de la temática.

1. Planteamiento estructurado, claro y coherente de la temática.
2. Coherencia entre los objetivos y los distintos componentes que integran el video.
3. Los conceptos y tema general son explorados con la profundidad que exigen los objetivos.
4. Replantea conceptos complejos y los presenta de manera didáctica.
5. Realiza preguntas orientadoras que dan sentido al contexto educativo.
6. Agrupa conceptos y temas claves presentándolos en una estructura visual.
7. Pertinencia para la población a la que va dirigido.

c) Criterios Técnicos

1. Grado de integración de sus componentes (contenidos, imágenes, audio, iconografía, colores y textos de ayuda).
2. Contenido libre de errores gramaticales.
3. Calidad de imagen, calidad de audio, derechos de autor.

Parágrafo. Trascendencia e impacto: Para reconocer unidades salariales por producción de videos, cinematográficas o fonográficas de tipo didáctico o documental se requiere que el trabajo haya sido previamente diseñado, planeado, elaborado o divulgado en un contexto nacional o internacional; así mismo, se requiere establecer el impacto con el grado de utilización, difusión o generalización de la aplicación del producto en estos ámbitos. Para



establecer el impacto y difusión el docente deberá presentar las evidencias documentales y certificados de las entidades donde se haya presentado o difundido el video.

La asignación de unidades salariales se realiza teniendo en cuenta las evaluaciones recibidas de los pares externos de Colciencias y de la siguiente forma:

VIDEOS, CINEMATOGRAFICAS O FONOGRAFICAS	UNIDADES SALARIALES
Videos, cinematográficas o fonográficas con fines didácticos de impacto internacional	Hasta 12
Videos, cinematográficas o fonográficas con fines didácticos de impacto nacional	Hasta 7
Videos, cinematográficas o fonográficas con carácter documental de impacto internacional	Hasta 9.6
Videos, cinematográficas o fonográficas con carácter documental de impacto nacional	Hasta 5.6

Se fija en cinco (5) el máximo número de productos completos que se pueden reconocer anualmente, para las diversas modalidades combinadas del presente artículo.

Artículo 9. Libros derivados de investigación, texto y ensayo. Se pueden reconocer unidades salariales por libros (resultados de investigación, texto, ensayo) publicados en formato impreso, digital o medios electrónicos que tengan relación con el área de conocimiento del docente y que cumplan los siguientes requisitos:

1. Desarrollo completo de una temática.
2. Aportes y reflexión de los autores.
3. Carácter inédito de la obra.
4. Pertinencia y calidad de las fuentes bibliográficas.
5. Registro ISBN.
6. Proceso de edición y publicación a cargo de una editorial nacional o internacional.
7. Divulgación certificada a nivel nacional o internacional por una editorial.
8. Tiraje mínimo de 50 ejemplares.
9. Aval del Consejo de Facultad previo al proceso de edición y publicación del libro.

Parágrafo I. Para los libros resultados de investigación, además de los requisitos señalados en el artículo anterior, se deberá cumplir con:

- Adecuada fundamentación teórica con respecto al tema tratado.
- Tratamiento metodológico del tema propio de las producciones académicas y científicas.
- Certificación de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión donde conste que el libro es resultado de un proyecto investigación.

Parágrafo II. Para los libros de texto además de los requisitos señalados en el artículo anterior, se deberá cumplir con:

- Orientación hacia el proceso enseñanza –aprendizaje.
- Grado de actualidad del contenido.
- Carácter didáctico de la obra.

Parágrafo III. Para los libros de ensayo, además de los requisitos señalados en el artículo anterior, se deberá cumplir con:

- Adecuada fundamentación teórica con respecto al tema tratado.
- Tratamiento metodológico del tema propio de los libros de ensayo.

Artículo 10. Criterios para la evaluación de libros. La asignación de unidades salariales se realiza proporcionalmente teniendo en cuenta las evaluaciones recibidas de los pares externos de Colciencias y el número de autores que la publica, y de la siguiente forma:

LIBROS	UNIDADES SALARIALES
Libro resultado de Investigación	Hasta 20
Libro Texto	Hasta 15
Libro Ensayo	Hasta 15

Para libros con más de un autor se fija en dos (2) el máximo número de productos completos que se pueden reconocer anualmente, para las diversas modalidades combinadas en el presente artículo.

Parágrafo I. Editoriales de reconocido prestigio: La Universidad Tecnológica de Pereira reconoce como editoriales de reconocido prestigio aquellas que cumplan con los siguientes criterios:

- a) Editoriales legalmente constituidas que incluyan en su actividad u objeto los procesos de edición, producción y comercialización de libros o producción bibliográfica.
- b) Contar con comité editorial, técnico o de un editor que haga las veces, que garantice un proceso de selección y evaluación de los trabajos.
- c) Contar con un proceso de edición y publicación serio a nivel de correctores y normalización básica.

Parágrafo II. La Editorial de la Universidad será considerada como editorial de reconocido prestigio y por lo tanto los libros editados, publicados y difundidos por ella serán objeto de evaluación para asignación de unidades salariales.

Parágrafo III. No se pueden reconocer unidades salariales a la participación como editor en la publicación de libros.

Parágrafo IV. Cuando el libro haya sido sometido a evaluación por parte de pares externos de la lista de Colciencias, la Vicerrectoría Académica podrá utilizar estas evaluaciones para efectos de asignación de unidades salariales.

Parágrafo V. Prohibiciones para el reconocimiento de unidades salariales por libros:

- a) Participación como editor en la publicación de libros.
- b) Tesis de maestría o de doctorado, porque éstas son requisito para optar al título. Excepto si la tesis es publicada como libro producto de investigación y cumple con las características establecidas en el artículo 9.
- c) Las notas de clase, los manuales, cartillas, impresos, memorias o cualquier publicación universitaria, salvo que sea publicada como libro de texto, con las características establecidas en el artículo 9.

Parágrafo VI. No se reconocerán unidades salariales por capítulos publicados en libros.

Parágrafo VII. Cuando la contribución de los autores se separe por capítulos, estos se tratarán como coautores del libro, aplicando los criterios establecidos para esta modalidad, y de acuerdo con las restricciones de autores.

Artículo 11. Premios nacionales e internacionales. Para la asignación de unidades salariales por Premios, solo se reconocerá al primer lugar y que cuente con los siguientes criterios:

1. El docente deberá evidenciar que el producto académico premiado constituye una contribución a un campo de conocimiento relacionado con las ciencias, las artes, las humanidades, las tecnologías y la pedagogía.
2. La Vicerrectoría Académica validará la calidad del premio de acuerdo con el prestigio de la entidad oferente, la trayectoria misma del premio (antigüedad), el alcance de la convocatoria, las características del proceso de selección (bases del concurso), la existencia y características del jurado calificador y el tipo de galardón otorgado teniendo en cuenta las limitantes del parágrafo I del presente artículo.
3. Para obtener el reconocimiento, el docente interesado deberá adjuntar, la convocatoria del concurso y el acta o resolución que otorga el premio. Estos documentos deberán demostrar que la convocatoria y la selección se han llevado a cabo, con participación de pares externos, a través de un proceso "claramente instituido y por una entidad de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional".

Parágrafo. No serán objeto de reconocimiento de unidades salariales los premios en los siguientes casos:

- 1) Los Doctorados Honoris Causa.
- 2) Distinciones otorgadas por academias nacionales e internacionales (Academia de Medicina, de Historia, etc.) a la vida y obra de un docente.
- 3) Premios cuyas convocatorias, aunque públicas, tengan restricciones para residentes de una ciudad o región o para miembros de una institución o similares.
- 4) Menciones o reconocimientos distintos del premio propiamente dicho a menos que dichas menciones estén contempladas dentro de las categorías y/o tipos de premios en las bases del concurso.
- 5) Primeros puestos, menciones o reconocimientos por trabajos de cualquier tipo presentado en conferencias, encuentros, talleres o similares.
- 6) Becas, ayudas económicas o similares.
- 7) Tesis o grados laureados, meritorios o equivalentes.
- 8) Certificaciones de haber sido nominado, finalista o concursante.
- 9) Premios o concursos otorgados u organizados por instituciones que no gocen de prestigio académico, científico o artístico.

La asignación de unidades salariales por premios nacionales e internacionales se otorgará de la siguiente manera:

PUESTOS	UNIDADES SALARIALES
Primer Puesto	Hasta 15
Segundo Puesto	Hasta 7

Artículo 12. Patentes. Para la asignación de unidades salariales por patentes se procederá así:

1. El registro de la patente debe ser a nombre de la Universidad Tecnológica de Pereira, si el producto o procedimiento patentado es desarrollado por un docente.
2. Para las patentes nacionales debe aportar la Resolución de Concesión de Patente otorgada por la Superintendencia de Industria y Comercio.
3. Si el registro de la patente es internacional se debe proporcionar el debido certificado que exija cada país correspondiente y que pueda ser consultado en la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual – OMPI (WIPO).

Se pueden reconocer veinticinco (25) unidades salariales por patentes a nombre de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Artículo 13. Obras Artísticas. Se pueden reconocer unidades salariales por obras artísticas en los campos de la música, las artes plásticas, artes visuales, artes representativas, el diseño y la literatura. Para el reconocimiento a este tipo de obras, es necesario que las mismas estén inscritas dentro del campo de la actividad académica, docente o investigativa desarrollada por el docente.

OBRAS ARTISTICAS	UNIDADES SALARIALES
La creación original artística (composición musical, pintura, dramaturgia, novela, guión original y otras modalidades análogas):	
Obra original Internacional	Hasta 20
Obra original Nacional	Hasta 14
La creación complementaria o de apoyo a una obra original (arreglos, transcripciones, orquestaciones, adaptaciones y versiones, escenografía, luminotecnia y otras modalidades análogas):	
Obra complementaria Internacional	Hasta 12
Obra complementaria Nacional	Hasta 8
La interpretación (Directores, solistas, actores y otros de papeles protagonistas relevantes):	
Interpretación Internacional	Hasta 14
Interpretación Nacional	Hasta 8

Se fija en cinco (5) el máximo número de productos completos que se pueden reconocer anualmente, para las diversas modalidades combinadas del presente artículo.

Parágrafo I. Carácter público de la presentación: Para que las obras sean consideradas como productividad académica, éstas deben haber circulado públicamente, es decir haber sido previamente publicadas, presentadas, expuestas o ejecutadas en público como tal e independiente de su género o soporte, extensión o estilo, en actos artísticos, culturales, comunidades académicas y/o a través de medios de comunicación de reconocido prestigio.

Parágrafo II. Trascendencia e impacto internacional o nacional, de la obra artística: Para asignar unidades salariales por obras artísticas se requiere que el trabajo de que se trata haya sido previamente presentado en lugar abierto al público, y que se demuestre el nivel de divulgación nacional y/o internacional. Para establecer el impacto y difusión se deberán presentar los recortes de prensa y/o artículos y/o reseñas críticas y además certificadas de la exposición o de la entidad donde se haya presentado la obra.

Parágrafo III. La difusión e impacto internacional se podrá establecer por la inclusión de los trabajos en eventos en el exterior, selecciones y muestras internacionales, exposiciones internacionales itinerantes, montajes o ejecuciones de obras por agrupaciones artísticas de otro país. En el caso de que sean muestras con itinerancia internacional, debe anexarse certificación de la Institución responsable de al menos una sala en el exterior donde se exhibió la Exposición, con el fin de establecer el impacto. En publicaciones literarias, se acreditará por su inclusión en antologías literarias realizadas por autores extranjeros y publicados en el exterior o por la certificación de su ingreso a bibliotecas en el extranjero, reseñas sobre el texto publicadas en revistas internacionales y/o traducciones de la obra a otros idiomas.

Parágrafo IV. La difusión e impacto nacional se establecerá con el hecho mismo de la presentación en eventos de escala nacional y en el caso de obras literarias, con su publicación, refrendada con la acreditación de su circulación en librerías a nivel nacional y su ubicación en distintas bibliotecas del país, o con comentarios o reseñas publicados en revistas o periódicos de orden nacional.

Parágrafo V. La producción, divulgación o difusión de la obra en otro país no le da carácter internacional, sino su impacto mundial o la importancia internacional del evento en que se inscribe.

Parágrafo VI. No se reconocen unidades salariales por participaciones colectivas. Únicamente para aquellas cuyo papel o interpretación queda claramente diferenciado; tales como directores, solistas, conjuntos de cámara, papeles protagónicos, y que tienen relevancia en la obra o en el evento.

Parágrafo VII. Sólo hay un reconocimiento de unidades salariales por interpretación, una vez por cada obra. Las diversas representaciones de la misma obra, incluso en años diferentes, no generan reconocimientos adicionales.

Parágrafo VIII. Las obras literarias como cuento, teatro, novela, poesía, etc. se evalúan como obra artística.

Artículo 14. Producción Técnica. Se pueden reconocer unidades salariales por el diseño de sistemas o procesos que constituyen una innovación tecnológica o por el diseño de sistemas o procesos que constituyan una adaptación tecnológica, con sus respectivos prototipos y documentación, según los criterios establecidos por Colciencias u órgano competente y se procederá así:

Las unidades salariales se asignarán:

1. Hasta quince (15) unidades salariales por el diseño de sistemas o procesos que constituyen una innovación tecnológica y que tienen impacto o aplicación y sólo cuando sean patentes de modelo de utilidad con el respectivo registro del organismo competente nacional o internacional.
2. Hasta ocho (8) unidades salariales por el diseño de sistemas o procesos que constituyen adaptación tecnológica y que tengan impacto y aplicación en el sector productivo.

Artículo 15. Producción de Software. Se pueden reconocer unidades salariales por la producción de software, según los criterios establecidos por Colciencias u órgano competente, como producción científica o producción tecnológica. Para la asignación de unidades salariales el docente deberá incluir los códigos fuente, el algoritmo y las instrucciones según el lenguaje utilizado, los manuales técnicos del usuario o el programa ejecutable, de forma que permita establecer el grado de aporte del autor y la calidad del producto, pero sin afectar los derechos adquiridos; así mismo, debe presentar evidencias y certificados de la usabilidad y el impacto del producto y el registro ante la Dirección Nacional de Derechos de Autor.

Parágrafo I. La producción científica: Involucra generación de conocimiento, referido a la generación de nuevos modelos de organizaciones, de procesos de fenómenos naturales y de fenómenos científicos, entre otros o nuevos modelos algorítmicos. También puede ser nuevo conocimiento referido al área de computación como nuevo modelo de almacenamiento de datos, nueva metodología de desarrollo, nuevo modelo de programación, nuevas técnicas de computación inteligente, nuevos modelos de la web, nuevos sistemas operativos, nuevas arquitecturas de computación y algoritmos más eficientes para resolver problemas conocidos, entre otros.

Parágrafo II. La producción tecnológica: Involucra generación de innovación. Esta puede estar dentro de las partes básicas para el desarrollo de un producto, como en el motor de una base de datos a utilizar, en la metodología de desarrollo, en la plataforma, en el esquema de seguridad, o en la extensión de herramientas tecnológicas existentes, entre otras. También se pueden considerar en nuevas aplicaciones de software o en mejoras significativas a aplicaciones existentes.

SOFTWARE	UNIDADES SALARIALES
Un software de tipo científico, el cual debe estar avalado por la Vicerrectoría de Investigación y Extensión de la Universidad Tecnológica de Pereira.	Hasta 15
Un software de tipo tecnológico que corresponda al ejercicio académico del docente.	Hasta 12

Para software con más de un autor se fija en dos (2) el máximo número de productos completos que se pueden reconocer anualmente, para las diversas modalidades combinadas del presente artículo.

Se tendrá en cuenta como criterio de evaluación el impacto del producto utilizado por una comunidad que se enmarca dentro de los siguientes ámbitos:

1. Comunidad institucional o empresarial.
2. Comunidad académica nacional o internacional.
3. Organizaciones públicas y privadas regionales, nacionales o internacionales.

Parágrafo III. Los autores del software deberán ofrecer capacitación en el uso del producto a la comunidad universitaria interesada.

Artículo 16. Restricción de unidades salariales por número de autores: Para toda la producción académica se le aplican los siguientes criterios por número de autores:

- Hasta 3 autores, se otorga a cada uno la valoración total liquidada a la publicación, obra o actividad productiva.
- De 4 a 5 autores, se otorga a cada uno la mitad de la valoración determinada para la publicación, obra o actividad productiva.
- Si son 6 o más autores, se otorga a cada uno el valoración determinada para la publicación, obra o actividad productiva, dividido por la mitad del número de autores.

Artículo 17. Restricción de unidades salariales para la misma producción académica. No se pueden asignar unidades salariales a un mismo trabajo, obra o actividad productiva por más de un concepto de los comprendidos en las modalidades de producción académica.

Artículo 18. Topes anuales por cantidad de productos. Se cumplirán los siguientes topes anuales de acuerdo a las consideraciones de los artículos anteriores con relación a los límites por modalidad.

FACTOR	Topes por año
Producción de videos, cinematográfica o fonográfica.	5
Libros derivados de investigación, texto y ensayo.	2 para libros con más de 2 autores
Obras artísticas, originales, complementarias e interpretaciones	5
Producción de software	2 para software con más de 2 autores

CAPÍTULO III

VALORACIÓN INICIAL DE LOS DOCENTES CATEDRÁTICOS

Artículo 19. La valoración de los docentes de cátedra se hará teniendo en cuenta la categoría asignada al docente (Acuerdo 15 de 1996 del Consejo Superior) y el valor fijado por Resolución de Rectoría.

Parágrafo I. El reconocimiento de la categoría académica durante la vinculación del docente catedrático, tendrá efectos en su asignación a partir de su próximo contrato si lo hubiese.

Parágrafo II. En ningún caso se aplicarán a los docentes catedráticos las reglas que rigen la contratación y valoración de unidades salariales que aplican para los docentes transitorios-ocasionales y las que orientan el ingreso y reingreso de los docentes de carrera.

Artículo 20. Para los docentes catedráticos que requieran cumplir con el requisito de las cinco (5) unidades salariales de producción intelectual, exigidos para la categoría de Asistente según Acuerdo del Consejo Superior No 15 de 1996, podrán realizar solicitudes por las siguientes modalidades y siguiendo los criterios y parámetros establecidos en los artículos de producción académica del presente acto administrativo.

1. Revistas especializadas.
2. Videos , cinematográficas o Fonográficas (con carácter nacional y/o internacional)
3. Libros (resultados de investigación, texto, ensayo).
4. Premios nacionales e internacionales.
5. Patentes.
6. Obras artísticas (con carácter nacional y/o internacional).
7. Producción técnica.
8. Producción de software.

Parágrafo I. Las unidades salariales mencionadas en el presente artículo bajo ninguna circunstancia constituyen remuneración alguna, pues solo se reconocen para acreditar las unidades salariales de producción intelectual requeridas para la categoría de Catedrático Asistente.

Parágrafo II. Si el docente catedrático, posteriormente cambia su contrato a transitorio o de carrera docente, no podrá reclamar las unidades salariales asignadas en el presente artículo, en consideración al parágrafo I.

CAPÍTULO IV

REQUISITOS PARA LA CATEGORÍA ACADÉMICA DE LOS DOCENTES TRANSITORIOS-OCASIONALES.

Artículo 21. Para la definición de la categoría académica correspondiente de los docentes transitorios- ocasionales, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

1. **Transitorio Auxiliar:** Se requiere:
 - Título profesional universitario en el área correspondiente.
 - Un (1) año de experiencia docente o profesional.
 - Un (1) curso de capacitación pedagógica de un mínimo de cuarenta (40) horas.
2. **Transitorio Asistente:** Se requiere:
 - Haber sido docente transitorio Auxiliar por un tiempo no inferior a dos (2) años en la dedicación de tiempo completo o de medio tiempo en la Universidad.
 - Acreditar dos (2) cursos mínimo de cuarenta (40) horas cada uno en cualquiera de los siguientes temas: capacitación pedagógica, investigativa, profesional, formación profesional en el área respectiva, planeación académica o gestión administrativa.

ofrecidos por la Universidad en su programa de capacitación docente y debidamente autorizados por el Consejo Académico.

- Acreditar cinco (5) unidades salariales de producción académica.
- Haber sido evaluado satisfactoriamente como Transitorio Auxiliar por el Consejo de Facultad respectivo.

3. Transitorio Asociado: Se requiere:

- Ser docente transitorio asistente por un término no inferior a tres (3) años en dedicación de tiempo completo o medio tiempo en la Universidad.
- Elaborar y sustentar ante homólogos de otras instituciones un (1) trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, las ciencias, las artes o las humanidades.
- Haber sido evaluado satisfactoriamente como Transitorio Asistente por el Consejo de Facultad respectivo.

4. Transitorio Titular: Se requiere:

- Ser docente transitorio asociado por un término no inferior a cuatro (4) años en la dedicación de tiempo completo o medio tiempo en la Universidad.
- Elaborar y sustentar ante homólogos de otras instituciones dos (2) trabajos diferentes que constituyan un aporte significativo a la docencia, las ciencias, las artes o las humanidades.
- Haber sido evaluado satisfactoriamente como transitorio asociado por el Consejo de Facultad respectivo.

Parágrafo I. El cumplimiento de los requisitos previstos en el presente artículo se validarán una vez la Vicerrectoría Académica certifique a la Rectoría la acreditación de todos los requisitos requeridos en la categoría correspondiente.

Parágrafo II. El reconocimiento de la categoría académica durante la vinculación del docente transitorio, se hará efectivo a partir de la expedición del acto administrativo, y tendrá efectos en la asignación a partir de su próximo contrato si lo hubiese.

Parágrafo III. A los docentes que ingresen por primera vez a la Universidad Tecnológica de Pereira, se les reconocerá la categoría académica equivalente, de acuerdo con los requisitos del presente capítulo, siempre y cuando hayan sido alcanzados en ésta Universidad u otras universidades, o en las demás instituciones de educación superior que se encuentren acreditadas de alta calidad.

Parágrafo IV: El docente podrá acreditar como capacitación docente la asistencia a congresos, seminarios o cursos, nacionales o internacionales, avalados por una universidad legalmente constituida o por asociaciones o sociedades científicas especializadas y previo visto bueno de la Vicerrectoría Académica, siempre que la sumatoria de estos eventos cumpla las horas mínimas de capacitación a que se refiere este capítulo.

CAPÍTULO V

VALORACIÓN INICIAL DE LOS DOCENTES TRANSITORIOS-OCASIONALES Y CATEDRÁTICOS SIN TÍTULO UNIVERSITARIO

Artículo 22. La valoración de los docentes sin título universitario, se realizará una vez el docente se encuentre autorizado por Consejo Académico y conforme a la siguiente tabla:

FACTOR	UNIDADES SALARIALES
Valoración inicial por vinculación	72
Formación académica (básica primaria, secundaria y media)	58
Producción Académica	Hasta 80
Experiencia certificada en el área de desempeño	Hasta 40

Parágrafo I. Para la asignación de unidades salariales por producción académica, se realizará teniendo en cuenta los criterios y requisitos consignados en los anteriores artículos.

Parágrafo II. Para la asignación de unidades salariales por experiencia certificada en el área de desempeño, se otorgarán 2 unidades salariales por cada año equivalente a tiempo completo.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 23. Designación de pares externos. Corresponde a la Vicerrectoría Académica, la asignación de dos (2) pares externos de la lista de Colciencias que sean idóneos para la evaluación de los trabajos por producción académica, presentados por los docentes transitorios para la valoración de unidades salariales.

Parágrafo. Por la competencia y experiencia en el área de conocimiento, la Vicerrectoría Académica podrá solicitar al Consejo de Facultad la recomendación de pares externos de la lista de Colciencias, el cual contará con diez (10) días calendario para realizar esta labor, a partir de la comunicación.

Artículo 24. Tiempos para la evaluación de pares académicos. El par académico aprobado por la Vicerrectoría Académica procederá a hacer la evaluación en un término no mayor a un (1) mes calendario, contados a partir del recibido efectivo de la documentación a evaluar por parte del mismo.

Parágrafo I. En caso de que el par evaluador no cumpla con el tiempo establecido la Vicerrectoría Académica procederá a notificar al par que ha incumplido para que en un término no mayor de veinte (20) días calendario remita la evaluación. Transcurrido este término y si no se ha recibido comunicación del par que incumplió, la Vicerrectoría Académica asignará las unidades salariales con la evaluación del par que haya cumplido a cabalidad con la labor.

Parágrafo II. En el caso de incumplimiento del par evaluador, la Vicerrectoría Académica reportará a Colciencias la falta.

Artículo 25. Tiempos para la asignación y reconocimiento de valoración. La Vicerrectoría Académica contará con un máximo de 4 meses después del envío a los pares, para asignación de unidades salariales por producción académica; en caso de no realizarse en el tiempo estipulado se deberá presentar informe al docente sobre el trámite respectivo indicando los pormenores presentados en su solicitud.

Artículo 26. Acto de reconocimiento de unidades salariales por producción académica. El Vicerrector Académico, mediante acto administrativo (Resolución de Vicerrectoría Académica), reconocerá las unidades salariales por producción académica y tendrá efectos a partir de su próxima contratación si la hubiese, una vez se encuentre debidamente notificado y ejecutoriado.

Artículo 27. Recursos. Frente a los actos administrativos de que trata el presente Acuerdo, proceden los recursos de Reposición ante el funcionario que profirió el acto, y en subsidio de Apelación ante el Rector, los cuales deberán ser interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o la notificación por



aviso si este fuera necesario, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículo 74 y siguientes de la ley 1437 del 2011.

CAPÍTULO VII ASPECTOS GENERALES

Artículo 28. De la responsabilidad de las dependencias. Le corresponde a la Vicerrectoría Académica valorar las hojas de vida de los docentes transitorios-ocasionales y catedráticos una vez se requiera la contratación, con el apoyo de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y reportar a Gestión del Talento Humano la información pertinente a la valoración obtenida por el docente en virtud de los factores evaluados de que trata el presente Acuerdo, según corresponda.

Artículo 29. De la asignación y pago de las unidades salariales. La asignación de las unidades salariales de los docentes transitorios-ocasionales se realizará a partir de la próxima contratación si la hubiese y de acuerdo a la valoración de la hoja de vida realizada por la Vicerrectoría Académica; sin que existan elementos de retroactividad.

Artículo 30. Valoración hoja de vida. Para realizar la valoración de los docentes transitorios-ocasionales para la contratación, la Vicerrectoría Académica podrá recibir solicitudes para la asignación de unidades salariales por producción académica hasta la última semana del mes de junio en el caso de los docentes contratados por semestre y hasta la última semana del mes de noviembre en el caso de los docentes contratados a 11 meses.

Parágrafo. Las solicitudes presentadas con posterioridad o que no logren surtir los requisitos establecidos en el presente Acuerdo, no podrán ser tenidas en cuenta y serán objeto de valoración para la contratación de la siguiente vigencia si la hubiere.

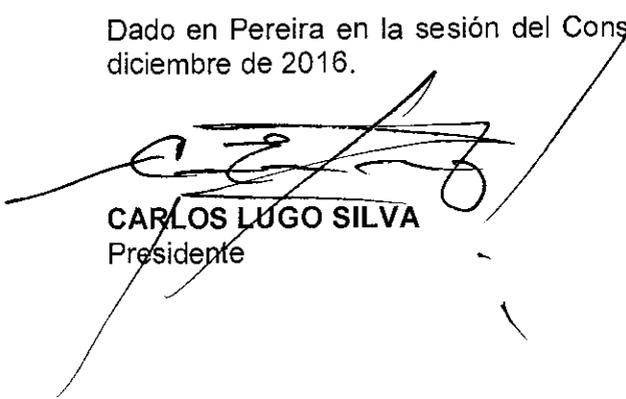
Artículo 31. Medidas de transición. Para los docentes que tuvieron una vinculación como docente transitorio-ocasional en un período académico anterior a la expedición del presente acto administrativo, se les respetarán las unidades salariales que les hayan sido pagadas hasta el momento.

Artículo 32. Medidas de control. De encontrarse inconsistencias en la valoración para la contratación de los docentes transitorios-ocasionales, la Universidad adoptará las medidas legales y administrativas correspondientes para subsanarlas.

Artículo 33. Vigencia y derogatorias. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición. Se derogan las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo 17 de 2016 del Consejo Superior Universitario.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dado en Pereira en la sesión del Consejo Superior Universitario realizada el siete (7) de diciembre de 2016.



CARLOS LUGO SILVA
Presidente



LILIANA ARDILA GÓMEZ
Secretaria General

