



Universidad  
del Tolima



ACREDITADA  
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

**ENERO 2023**

## **POÍTICA DE PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO**

Incentivos económicos a los profesores de planta comisionados  
Como Directores de Programa, Secretarios de Unidad Académica,  
Directores de Departamento, Decanos de Facultad, Director del IDEAD,  
Coordinadores de posgrados, Directores de escuela,  
Director y Coordinador académico del Hospital Veterinario.

ACREDITADA  
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

**OFICINA JURÍDICA Y CONTRACTUAL  
UNIVERSIDAD DEL TOLIMA  
18 DE ENERO DE 2023**



Universidad  
del Tolima



ACREDITADA  
DE ALTA CALIDAD

*¡Construimos la universidad que soñamos!*

## TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN
2. GENERALIDADES DE LA PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO
3. INCENTIVO ECONÓMICO
  - 3.1 Procedencia del incentivo económico
  - 3.2 Actividades a desarrollar por las y los profesores de planta
  - 3.3 Reglamentación vigente
4. NECESIDAD DE LA POLÍTICA Y JUSTIFICACIÓN
  - 4.1. Cumplimiento de ejes misionales
  - 4.2. Justificación del establecimiento de parámetros para el reconocimiento y pago de los incentivos, así como la entrega oportuna de informes de actividades.
5. ACUERDOS DE PAGO
  - 5.1. Establecer la ruta a seguir
  - 5.2. Acciones de mejora
6. RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN
7. VIGENCIA Y POLÍTICA INTEGRAL *¡Construimos la universidad que soñamos!*

## 1. PRESENTACIÓN

El Comité de Conciliación de la Universidad del Tolima, actuando como órgano encargado de precaver la ocurrencia de daños antijurídicos en la Institución, ha decidido establecer una política relacionada con el adecuado proceso para el cumplimiento de la normativa institucional y el reconocimiento de los incentivos económicos a los y las profesores de planta que se encuentran comisionados como Directores de Programa, Secretarios de Unidad Académica, Directores de Departamento, Decanos de Facultad, Director del IDEAD, Coordinadores de posgrados, Directores de escuela, Director y Coordinador académico del Hospital Veterinario, esto debido a los reportes de no pago y diagnóstico remitido por la Vicerrectoría de Docencia el 28 de diciembre de 2022, que evidencian la ejecución por parte del profesorado de planta de la Institución, de las actividades que dan lugar al reconocimiento del incentivo creado mediante los Acuerdos 004 y 005 de 2017, y extendido por el parágrafo del Artículo 31 del Estatuto Profesora, Acuerdo 014 del 2021.

Según el diagnóstico remitido, se establece que el no pago del incentivo obedece a dos causas, la primera relacionada con la no presentación de los informes por parte de las y los profesores, y la segunda, por la presentación extemporánea de los informes de actividades, lo que a su vez denota una ausencia de mecanismos que permitan un seguimiento a la realización de las actividades que dan lugar al reconocimiento del incentivo para el personal docente de planta comisionado.

En ese orden, las profesoras y los profesores de planta que desarrollen las actividades que dan derecho al reconocimiento y pago del incentivo económico consagrado en la normativa institucional, que tengan los elementos probatorios para acreditar el cumplimiento de las mismas, podrían iniciar las acciones judiciales correspondientes ante la negativa por parte de la Universidad de dicho pago, por ello la adopción de políticas tendientes a identificar y mitigar el impacto de situaciones que degeneran en un posible daño antijurídico para la Universidad, ha sido una labor que el Comité de Conciliación se ha propuesto realizar con miras no solo a dar solución a la problemática, sino también tendiente a la adopción de medidas que aminoren el riesgo jurídico para la Universidad, que conllevaría no solo al pago del incentivo sino también conceptos adicionales como indexación, intereses, agencias en derecho y costas procesales.

Finalmente se resalta que el presente documento condensa las consideraciones, parámetros y criterios de aplicación acogidos por la Universidad para la correcta ejecución del proceso adoptado.



Universidad  
del Tolima



ACREDITADA  
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

## 2. GENERALIDADES DE LA PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO

Para la formulación de la política de prevención del daño antijurídico y defensa de la Universidad del Tolima, el Comité de Conciliación que fue creado por la Resolución N° 00582 de fecha 24 de agosto de 1998, posteriormente fue modificada por la Resolución 649 del 18 de septiembre de 2000 y reglamentado mediante Resolución N° 652 del 21 de mayo de 2019, se convierte en una instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la institución.

La Universidad del Tolima, en aras de proteger su patrimonio, debe identificar y adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la ocurrencia de daños antijurídicos que afecten a la Institución, en este orden de ideas, resulta entonces imperante para la Universidad, prevenir la ocurrencia de cualquier situación interna o externa que conlleve a responsabilidades jurídicas con efectos técnicos, administrativos, humanos y patrimoniales en contra de la institución. A través del presente documento se formula una Política de Prevención de Daño Antijurídico que será implementada con plena observancia de la normatividad vigente.

Atendiendo esta necesidad, el Comité de Conciliación efectuó un análisis relacionado con dos temas en específico; el primero de ellos respecto a los casos de entrega extemporánea por parte de los y las docentes de los informes de actividades, que si bien ya fue objeto de análisis, se requiere una revisión y determinación de una ruta específica para establecer el proceso a seguir frente a los acuerdos de pago, el reconocimiento del incentivo económico y la entrega oportuna de los informes de actividades, lo anterior atendiendo al principio de proporcionalidad y debido proceso; ya que conforme a lo preceptuado en los Acuerdos 004 y 005 de 2017 y el Estatuto Profesoral; el cumplimiento de dicho requisito en las fechas establecidas conlleva al reconocimiento de los incentivos económicos derivado de las actividades realizadas.

En segundo término, se precisa incluir a los y las docentes que no han presentado los informes de actividades requeridos, pero han venido desarrollando las actividades que dan lugar al mismo y que han generado para la Institución el ingreso de los correspondientes recursos; por esto, se realizarán precisiones que pretenden una correcta aplicación e interpretación de la situación actual y que conforme a lo anterior, efectúe la búsqueda de causas, concertación de soluciones y formulación de medidas correctivas y preventivas que permitan generar buenas prácticas dentro la Universidad.

En este orden de ideas, la presente política de prevención del daño antijurídico se elabora con el fin de disminuir

los riesgos asociados a la gestión institucional que pudieren constituirse en factores determinantes de acciones judiciales en contra de la entidad.

### 3. INCENTIVO ECONOMICO

Actualmente la Universidad del Tolima cuenta con un incentivo económico regulado por los Acuerdos Superiores 004 y 005 del 2017, cuyo enfoque inicial de los cargos desempeñados fue extendido por el Estatuto Profesor, Acuerdo 014 de 2021 y se encuentra vigente desde el último cuatrimestre del año 2021.

Dicho incentivo se creó en sus inicios, bajo la precepción de la Sentencia C- 053 de 1998, en la que se permite a las universidades disponer autónomamente de los recursos generados por la misma entidad, los cuales serían conocidos como incentivos monetarios, siempre y cuanto coadyuven al desarrollo de proyectos y tareas específicas.

Bajo el precepto del Acuerdo 031 de 1994 y el Acuerdo 104 de 1993, vigentes para ese momento, se adoptó la oportunidad de que los y las docentes de planta comisionados como Directores de Programa, Secretarios de Unidad Académica, Directores de Departamento, posteriormente con el Estatuto Profesor, se extendió a los Decanos de Facultad, Director del IDEAD, Coordinadores de posgrados, Directores de escuela, Director y Coordinador académico del Hospital Veterinario, cuyas tareas contribuyan a la consecución de nuevos recursos y gestionen el desarrollo de las funciones esenciales de la institución.

#### 3.1 Procedencia del incentivo económico

Se estableció mediante el Acuerdo 004 y 005 de 2017, que el incentivo económico solamente será otorgado a los y las docentes de planta que opten por su remuneración como docente, en tanto sus tareas específicas generen recursos adicionales para la Universidad del Tolima y un apoyo al desarrollo de los proyectos de investigación y proyección social.

**Obligaciones:** Conforme a la Resolución 950 del 30 de agosto de 2021 y la Resolución 0254 del 22 de febrero de 2017, el pago del incentivo creado por el Consejo Superior Universitario en el parágrafo del artículo 31 del Estatuto Profesor Universitario, se realiza con base al cumplimiento de la estructura y criterios que llevará el Plan de Trabajo e Informe que debe presentar el profesor de planta tendiente al reconocimiento del incentivo, los cuales son:



- a. **Plan de Trabajo:** El plan de trabajo debe ser proyectado para una anualidad, con cortes cuatrimestrales, a partir de la Fecha de expedición de la presente resolución y renovado una vez se cumpla este tiempo. El Plan de Trabajo deberá ser presentado por el profesor dentro de los 10 días siguientes a la posesión del cargo.
- b. **Informes:** Los profesores deberán presentar cada cuatrimestre un informe de las actividades realizadas y soportadas con evidencias al Consejo de Facultad o Consejo Directivo, en formato establecido por la Vicerrectoría Académica y publicado en el Sistema de Gestión de la Calidad.

### 3.2 Reglamentación vigente

Acuerdo 004 del 13 de febrero de 2017	Por medio del cual se establece un incentivo económico a los profesores de planta comisionados como Directores de Programa o Secretarios Académicos de las Facultades o del Idead de la Universidad del Tolima.
Acuerdo 005 del 13 de febrero de 2017	Por medio del cual se establece un incentivo económico a los profesores de planta que participan como Directores de Departamento de las Facultades o del Idead de la Universidad del Tolima.
Resolución 0254 del 22 de febrero de 2017	Por medio del cual se reglamentan los mecanismos de verificación de las actividades académico — administrativas, desarrolladas en el marco de los Acuerdos del Consejo Superior No. 04 y No. 05 del 13 de febrero de 2017.
Acuerdo 014 del 21 de abril de 2021	Por el cual se expide el Estatuto Profesorial de la Universidad del Tolima.
Resolución 950 del 30 de agosto de 2021	Por medio del cual se reglamenta el reconocimiento y mecanismos de Verificación de actividades académico-administrativas, desarrolladas en el marco del Parágrafo del artículo 31 del Acuerdo del Consejo Superior N° 014 de 2021.



#### 4. NECESIDAD DE LA POLÍTICA Y JUSTIFICACIÓN

##### 4.1. Cumplimiento de ejes misionales

Resulta pertinente abordar la necesidad y justificación de la presente política, para ello, se tendrá en cuenta el Eje Estratégico 2: Investigación, innovación, creación artística y cultural, con enfoque diferencial de la Universidad del Tolima, y como incide el mismo en el proceso de entrega de informes de actividades y el reconocimiento del incentivo económico a los y las docentes de planta comisionados.

Por lo anterior, es vital recordar lo determinado en el Plan Estratégico de Desarrollo 2023, que establece que:

*“La proyección social de la Universidad del Tolima a través del programa de regionalización, busca una relación directa con las comunidades en los territorios, además de configurar la oportunidad, el acceso, permanencia y graduación exitosa de estudiantes en diferentes municipios del Tolima y demás regiones donde se hace presencia institucional, mediante el desarrollo de competencias que respondan a la singularidad de cada contexto. Es por ello, que los proyectos se articulan a la realidad social, económica, política, cultural y natural, como factor de cambio”.*

Y lo establecido en el Plan de Desarrollo 2022-2023, el cual, en el Eje de excelencia académica, mediante la política de fortalecimiento de la formación docente, reza que:

*“La Universidad considera al profesor universitario como un profesional académico que más que cumplir roles, desarrolla labores de docencia, investigación y producción intelectual, proyección social e interacciones académicas con otras comunidades, a través de redes de colaboración. El profesor universitario es un profesional académico que actúa como líder en la sociedad.”*

Así como en el Eje 4. Eficiencia y Transparencia Administrativa, que deriva el programa titulado: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se establece la política de personal que manifiesta:

*“La política de personal estará orientada a la cualificación de los servidores públicos, buscando el principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de habilidades y competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una*



Universidad  
del Tolima



ACREDITADA  
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

*gerencia pública enfocada a la consecución de resultados”.*

Atendiendo el papel tan trascendental que tiene la producción y el desarrollo de la academia y la investigación al interior de la Universidad, así como la autonomía en el manejo de recursos e incorporación de beneficios y actividades que coadyuven a los procesos y avances de la Universidad, resulta prioritario que la Institución se preocupe no solo por ampliar las oportunidades de la planta docente, sino también por fortalecer el seguimiento y los mecanismos para el adecuado desarrollo de los acuerdos estipulados y las extensiones que se han incorporado al incentivo económico, de los que actualmente aportan su valioso conocimiento y experiencia la Universidad.

Por lo anterior, la presente política es necesaria para el apropiado desarrollo de los programas establecidos en el plan de desarrollo, cuyo fundamento radica en la importancia de; *“orientar la docencia, la extensión y la investigación al fortalecimiento de las cadenas productivas, el desarrollo humano y la competitividad, con una visión holística para mitigar las asimetrías y brechas de crecimiento y desarrollo en el territorio.*

*Articular la docencia, la investigación y la extensión y proyección social a los procesos de desarrollo territorial en sinergia con los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal, en la ruta del fortalecimiento del desarrollo económico, ambiental, tecnológico, social y cultural, atendiendo las problemáticas del territorio con la generación de nuevo conocimiento, mediante propuestas y programas académicos de proyección e interacción”.*

#### **4.2 Justificación del establecimiento de parámetros para el pago de los incentivos y la entrega oportuna de informes de actividades**

¡Construimos la universidad que soñamos!

Como se ha mencionado anteriormente, las situaciones que se han presentado en torno al reconocimiento del incentivo económico para los y las docentes de planta comisionados como Directores de Programa, Secretarios de Unidad Académica, Directores de Departamento, Decanos de Facultad, Director del IDEAD, Coordinadores de posgrados, Directores de escuela, Director y Coordinador académico del Hospital Veterinario, han provocado circunstancias excepcionales que propenden a un daño jurídico y para el cual es necesario establecer parámetros que permitan el entendimiento del proceso y los pasos que deben ser aplicados para la regulación de dicho incentivo.

Por esto, es relevante mencionar la problemática en la entrega de informes de actividades, la cual deriva de





dos escenarios:

- a. La entrega de informes que por alguna circunstancia no finalizaron el proceso de aprobación y/o los informes que se presentaron de forma extemporánea.
- b. Los informes que no han sido presentados por los y las docentes de planta.

Atendiendo a la necesidad anterior, se pretende establecer una ruta clara y concisa, que permita la continuación del proceso de forma ininterrumpida y eficaz; lo que conllevaría a que los profesores reciban los incentivos económicos oportunamente, logrando otorgar celeridad y proporcionalidad al proceso.

## 5. ACUERDOS DE PAGO

### 5.1. Establecer la ruta a seguir

De acuerdo a los casos que se encuentran reportados a la fecha por la Vicerrectoría de Docencia, los cuales fueron informados mediante Oficio No. 2-2203 del 28 de diciembre de 2022 y a los dos escenarios mencionados con anterioridad, se establece la siguiente ruta para los casos del literal A, la cual se desarrollará de la siguiente forma:

- a. Los y las docentes de planta revisarán la instancia en la cual se haya quedado estancado el proceso de aprobación de los informes de actividades; ya sea en el Comité Directivo o el Consejo de Facultad o Vicerrectoría de Docencia.
- b. Se procederá a remitir el informe avalado por las instancias anteriores a la Vicerrectoría de Docencia para la respectiva revisión de las actividades y remisión a la Vicerrectoría Administrativa.
- c. Recibido el informe, la Vicerrectoría Administrativa, procederá a realizar acuerdo de pago con los docentes.

Para los casos del literal B, se establece la ruta a continuación: *que soñamos!*

- a. Los y las docentes de planta consolidarán el informe de actividades conforme a lo establecido por la Vicerrectoría de Docencia, atendiendo a las acciones de mejora que se consolidarán con posterioridad.
- b. Dicho informe será entregado al Comité Directivo y al Consejo de Facultad en las fechas establecidas, quienes procederán a dar la respectiva revisión y aval.
- c. Posteriormente, será remitido a la Vicerrectoría de Docencia, en donde se aprobará y se enviará a la Vicerrectoría Administrativa.
- d. Recibido el informe, la Vicerrectoría Administrativa, procederá a realizar acuerdo de pago con los docentes.



Las rutas anteriormente consignadas serán el pilar del proceso para el reconocimiento y pago de los incentivos económicos a los y las docentes de planta de qué trata esta política; las cuales terminarán de la misma forma en cualquiera de los dos escenarios y se constituirán bajo los mismos parámetros, lo anterior teniendo en cuenta que el objetivo principal del establecimiento las mismas es mitigar las situaciones irregulares que crean obstáculos en el tránsito normal del proceso.

## 5.2. Acciones de mejora

Conforme a lo anteriormente expuesto, se recomienda implementar las siguientes acciones de mejora:

- a. Socialización permanente de las fechas establecidas para la entrega de los informes de actividades, en cabeza de Vicerrectoría de Docencia.
- b. Realizar continuo seguimiento de las actividades, de los y las docentes de planta, liderado y ejercido por la Vicerrectoría de Docencia.
- c. Realizar la entrega de los informes de actividades en las fechas establecidas conforme a los parámetros implementados por la Vicerrectoría de Docencia; a cargo de los y las docentes de planta.

## 6. RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN

El Comité de Conciliación de la Universidad del Tolima, teniendo en cuenta las situaciones que dieron origen a esta política, realiza las siguientes recomendaciones con el fin de que se ajuste normativamente y desde la Vicerrectoría de Docencia, las reglamentaciones que rigen los parámetros, requisitos y el procedimiento para realizar el seguimiento a los y las docentes y la entrega oportuna de los informes de actividades:

- Estructurar adecuada y eficazmente el proceso de seguimiento y socialización de las fechas de entrega establecidas, con el fin de evitar las entregas extemporáneas de los informes de actividades a cargo de los y las docentes de planta.
- Establecer los parámetros que rigen el proceso del reconocimiento del incentivo económico, atendiendo a los lineamientos esbozados por esta política, con el fin de que en el mismo se regulen las situaciones especiales y sui géneris que se han identificado y que puedan presentarse en un futuro.
- Comunicar de forma eficaz y efectiva los pasos a seguir por los y las docentes comisionados, según las situaciones en las que se encuentren.
- Crear un cronograma para la presentación de los informes de actividades que están cobijando los casos de los y las docentes que se han estudiado conforme a la presente política.



Universidad  
del Tolima



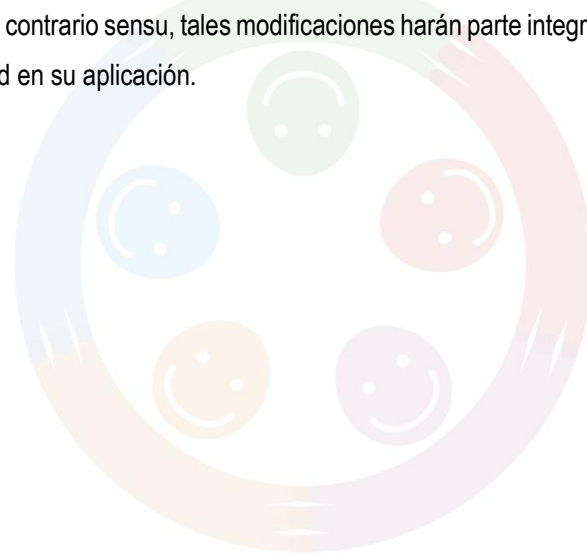
ACREDITADA  
DE ALTA CALIDAD

*¡Construimos la universidad que soñamos!*

## 7. VIGENCIA Y POLÍTICA INTEGRAL

La presente política rige para los casos que se encuentran reportados a la fecha por la Vicerrectoría de Docencia, los cuales fueron informados mediante Oficio No. 2-2203 del 28 de diciembre de 2022.

En caso de que la normatividad institucional y/o nacional relacionada con los temas desarrollados en la presente política de prevención del daño antijurídico, sean susceptibles de modificación alguna, dicha política no se verá afectada por las mismas, a contrario sensu, tales modificaciones harán parte integral de la misma y se observará el principio de favorabilidad en su aplicación.



ACREDITADA  
DE ALTA CALIDAD

*¡Construimos la universidad que soñamos!*

2-2203

Ibagué, 28 de diciembre de 2022

Doctor

**OMAR A. MEJÍA PATIÑO**

Rector

Universidad del Tolima

Asunto: Respuesta oficio -DR1.INT. 525

Respetado Doctor Omar A.

Reciba un atento saludo y mis mejores deseos por su bienestar y el de sus seres queridos.

De manera atenta y dando respuesta al oficio DR1.INT. 525, remitido el día 27 de diciembre de 2022, donde se requiere: ...*“una relación de Los/as profesores en cargos académico – administrativos (directores de departamento/ Coordinadores de posgrados) que no lograron tramitar el pago de su incentivo durante Los años 2021 y 2022 con los respectivos motivos, razones o circunstancias que Impidieron que se pudiera adelantar el trámite...”*

Nos permitimos remitir la información correspondiente de siete docentes en cargo académico administrativos, los cuales no entregaron los requisitos establecidos en la Resolución No. 950 del 30 de agosto de 2021, *“Por medio del cual se reglamenta el reconocimiento y mecanismos de Verificación de actividades académico-administrativas, desarrolladas en el marco del Parágrafo del artículo 31 del Acuerdo del Consejo Superior N° 014 de 2021”*

Teniendo en cuenta lo anterior en el ítem “Observaciones” del archivo Excel adjunto se relaciona el estado y observación pertinente para cada caso, así mismo dentro del documento se detalla la información financiera de los mismos.

Vale la pena indicar que, de acuerdo a la normatividad vigente establecida, el pago del incentivo creado por el Consejo Superior Universitario en el parágrafo del artículo 31 del Estatuto Profesorado Universitario, se realiza con base al cumplimiento entre otros de:

*“La estructura y criterios que llevará el Plan de Trabajo e Informe que debe presentar el profesor de planta tendiente al reconocimiento del incentivo son los siguientes”:*

**a. Plan de Trabajo:**

*[...]“El plan de trabajo debe ser proyectado para una anualidad, con cortes cuatrimestrales, a partir de la Fecha de expedición de la presente resolución y renovado una vez se cumpla este tiempo...”*

...”Los nuevos profesores que asuman los cargos y funciones a los que hace referencia esta normativa, deberán presentar el Plan de Trabajo, dentro de los 10 días hábiles a la posesión del cargo...”

...”El Plan de Trabajo deberá ser presentado por el profesor al Consejo de Facultad o Consejo Directivo para estudio, recomendación y aval...”

...”El Consejo de Facultad o Consejo Directivo remitirá el Plan de Trabajo a la Vicerrectoría Académica para su aprobación y respectivo seguimiento y control...”  
[...]

**a. Informes:**

[...]

...” Los profesores deberán presentar cada cuatrimestre un informe de las actividades realizadas y soportadas con evidencias al Consejo de Facultad o Consejo Directivo, en formato establecido por la Vicerrectoría Académica y publicado en el Sistema de Gestión de la Calidad...”

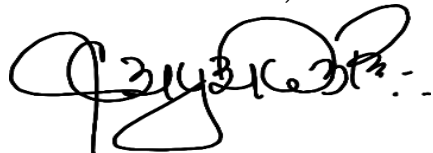
...” El Consejo de Facultad o Consejo Directivo remitirá el informe presentado por el profesor a la Vicerrectoría Académica, con el aval y las observaciones del respectivo Consejo...”

...” La Vicerrectoría Académica remitirá la relación de los profesores que cumplieron a satisfacción con las actividades propuestas, a la División de Relaciones Laborales y Prestacionales, para el respectivo pago del incentivo...”

[...] Finalmente los docentes: Luis Hernando Amador Pineda, Aldemar Segura Escobar, Luz Ángela Prada Rojas, Édgar Diego Erazo Caicedo, Javier Fernando Osorio Saravia, Luz Helena Rodríguez Rodríguez, Carlos Eduardo Vera Aguirre, no entregaron en la fechas definidas conforme a la normatividad, en ese sentido, esta vicerrectoria dio cumplimiento al Artículo Tercero de la Resolución No. 950 del 30 de agosto de 2021, el cual establece: *”El reconocimiento del incentivo no es retroactivo, por lo anterior, los informes que no sean recibidos en las fechas establecidas no son susceptibles de pago”*.

Quedamos atentas a cualquier requerimiento adicional, sobre el oficio del asunto.

Universitariamente,



**GLORIA YOLANDA OSPINA PACHECO**  
Secretaria Académica General

Anexo: Cuadro Excel con la información

UNIDAD ACADÉMICA	PROGRAMA / DEPARTAMENTO	NOMBRE DEL DOCENTE	FECHA DE POSESION EN EL CARGO ADMINISTRATIVO	CUATRIMESTRE 1	CUATRIMESTRE 2	CUATRIMESTRE 3	CUATRIMESTRE 4	CUATRIMESTRE 5	CUATRIMESTRE 6	CUATRIMESTRE 7	CUATRIMESTRE 8	CUATRIMESTRE 9	OBSERVACIONES
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	PEDAGOGÍA Y MEDIACIONES TECNOLÓGICAS	LUIS HERNANDO AMADOR PINEDA	18/9/2019	18 sept 2019 17 enero 2020	18 enero 2020 17 mayo 2020	18 mayo 2020 17 sept 2020	18 sept 2020 17 enero 2021	18 enero 2021 17 mayo 2021	18 mayo 2021 17 sept 2021	18 sept 2021 17 enero 2022	18 enero 2022 17 mayo 2022	18 mayo 2022 17 sept 2022	Nunca ha solicitado el pago del incentivo
DIRECTOR DE PROGRAMA	LICENCIATURA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON ÉNFASIS EN EDUCACIÓN	ALDEMAR SEGURA ESCOBAR	5/7/2018	5 noviembre 2019 4 marzo 2020	5 marzo 2020 4 julio 2020	5 julio 2020 4 noviembre 2020	5 noviembre 2020 4 marzo 2021	5 marzo 2021 4 julio 2021	5 julio 2021 4 noviembre 2021	5 noviembre 2021 4 marzo 2022	5 marzo 2022 4 julio 2022	5 julio 2022 4 noviembre 2022	El último pago corresponde al cuatrimestre julio a noviembre de 2019
COORDINADOR DE POSGRADO	ESPECIALIZACION EN PEDAGOGIA	LUZ ÁNGELA PRADA ROJAS	1/7/2022	1 mayo 2022 1 julio 2022								El 1 de julio deja de ser coordinadora de posgrado pero no presentó informa para el último periodo	
COORDINADOR DE POSGRADO	MAESTRIA EN EDUCACION	ÉDGAR DIEGO ERAZO CAICEDO		1 enero 2022 17 abril 2022								El 17 de abril deja de ser coordinador de posgrado pero no presentó informa para el último periodo	
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	PRODUCCIÓN Y SANIDAD VEGETAL	JAVIER FERNANDO OSORIO SARAVIA	17/3/2021	17 marzo 2021 16 julio 2021	17 julio 2021 16 noviemb 2021	17 noviemb 2021 16 marzo 2022	17 marzo 2022 16 julio 2022	17 julio 2022 16 noviemb 2022				Nunca ha solicitado el pago del incentivo	
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	ESTUDIOS INTERDISCIPLINARIOS	LUZ HELENA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	9/8/2019	9 diciemb 2021 8 abril 2022	9 abril 2022 15 julio 2022						Deja de ser directora de departamento		
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	FÍSICA	CARLOS EDUARDO VERA AGUIRRE	25/1/2017	13 febrero 2020 12 junio 2020	13 junio 2020 12 octubre 2020						De conformidad con lo establecido en la normatividad vigente y con base al concepto emitido por la oficina jurídica, mediante oficio 2-2084 de 2021 se informó al profesor que no es posible el reconocimiento del incentivo para esos periodos teniendo en cuenta que el informe fue remitido fuera de las fechas y el incentivo no es un reconocimiento retroactivo		

VALORES ADEUDADOS			
DOCENTE	NRO. INFORMES	VR. SALARIO MÍNIMO	TOTAL
LUIS HERNANDO AMADOR PINEDA	3 AÑO 2020	\$ 877.802,00	\$ 15.800.436,00
	3 AÑO 2021	\$ 908.526,00	\$ 16.353.468,00
	3 AÑO 2022	\$ 1.000.000,00	\$ 18.000.000,00
			\$ 50.153.904,00
ALDEMAR SEGURA ESCOBAR	3 AÑO 2020	\$ 877.802,00	\$ 15.800.436,00
	3 AÑO 2021	\$ 908.526,00	\$ 16.353.468,00
	3 AÑO 2022	\$ 1.000.000,00	\$ 18.000.000,00
			\$ 50.153.904,00
LUZ ÁNGELA PRADA ROJAS	1 AÑO 2022	\$ 1.000.000,00	\$ 4.500.000,00
ÉDGAR DIEGO ERAZO CAICEDO	1 AÑO 2022	\$ 1.000.000,00	\$ 6.000.000,00
			\$ 6.000.000,00
JAVIER FERNANDO OSORIO SARAVIA	2 AÑO 2021	\$ 908.526,00	\$ 10.902.312,00
	3 AÑO 2022	\$ 1.000.000,00	\$ 18.000.000,00
			\$ 28.902.312,00
LUZ HELENA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	2 AÑO 2022	\$ 1.000.000,00	\$ 10.500.000,00
			\$ 10.500.000,00
CARLOS EDUARDO VERA AGUIRRE	2 AÑO 2020	\$ 877.802,00	\$ 10.533.624,00
			\$ 10.533.624,00
<b>VALOR TOTAL ADEUDADO</b>			<b>\$ 160.743.744,00</b>