



ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO

No. 21.1

(10 de marzo de 2024)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO DOCENTE

El Consejo Directivo de la Institución de Educación Tecnológica Internacional UNIVERSAE en uso de las atribuciones legales y estatutarias, particularmente las establecidas en el literal g) del artículo 24 y en uso de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política y de sus facultades legales en especial las que le confiere el artículo 28 de la Ley 30 de 1992 y

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política, garantiza en Colombia la “*autonomía universitaria*”, la cual faculta a las instituciones de educación superior para darse y modificar sus estatutos, así como establecer los regímenes aplicables a sus estudiantes.

Que esta autonomía universitaria está desarrollada en los s 28 y 29 de la Ley 30 de 1992, reconociéndoles a las Instituciones de Educación Superior: “*el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional*”.

Que en desarrollo de las normas citadas las instituciones de educación superior cuentan con la autonomía para expedir sus reglamentos internos, entre estos, el presente reglamento.

Que en los estatutos generales de la institución se dispone en el literal g) del artículo 24 de que corresponde al Consejo Directivo “*Aprobar y modificar las políticas académicas en lo referente a docencia, investigación, relacionamiento con el sector externo, bienestar universitario e internacionalización, en concordancia con las normas legales vigentes, a propuesta del Consejo Académico.*”

Que en sesión extraordinaria del 7 de marzo de 2024 del Consejo Directivo se aprobó la presente política y, por lo tanto:



ACUERDA

ARTÍCULO 1. Aprobación y adopción del reglamento docente. El presente reglamento aprobado y adoptado por la Institución de Educación Tecnológica Internacional - UNIVERSAE, se ejecutará en los siguientes términos:

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

1°. OBJETIVO. El presente reglamento docente tiene por objeto regular las relaciones entre la Institución de Educación Tecnológica Internacional UNIVERSAE y sus docentes.

2. AMBITO DE APLICACIÓN. Este reglamento es aplicable a todos los docentes vinculados con la institución en cualquiera de sus metodologías, o tipologías definidas en el presente documento. Es responsabilidad de los directivos y de los docentes velar por el cumplimiento del presente Reglamento.

3°. LIBERTAD DE CÁTEDRA. La Institución de Educación Tecnológica Internacional UNIVERSAE garantiza a sus docentes la libertad de cátedra, prevista en el 27.º de la Constitución Política de Colombia.

CAPÍTULO II. GENERALIDADES SOBRE LA VINCULACIÓN DOCENTE

4°. DOCENTES. Son los colaboradores de la institución que cuentan con la formación necesaria para desempeñarse en diversas labores como: docencia, tutoría, investigación, relación con el sector externo o dirección académica, pueden encontrarse vinculados a programas académicos determinados sin que esto se considere impedimento para desempeñarse en otras áreas académicas.

5°. PERFIL DE LOS DOCENTES. Los docentes de la institución se caracterizan por:

- a) Ser personas con vocación docente que observan en la educación los mecanismos para transformar la sociedad.
- b) Que se alinean a los principios de la institución, los apropian y los hacen parte de su actividad laboral.
- c) Son capaces de orientar los procesos académicos de los estudiantes a partir de sus habilidades técnicas, pedagógicas, éticas, disciplinares, científicas, investigativas, epistemológicas, informáticas y de diversas lenguas.



- d) Están dispuestos a estimular en sus estudiantes las preguntas, el pensamiento crítico, reflexivo y social.
- e) Tienen habilidades para integrarse en la comunidad académica con el fin de contribuir a su fortalecimiento y desarrollo de esta con base en las políticas institucionales.
- f) Son ciudadanos responsables y coherentes con las necesidades sociales, comprometidos con impartir una formación integral a los estudiantes.
- g) Comprometidos con el mejoramiento continuo de la calidad de la educación impartida en la institución, por lo que participa activamente en espacios de formación, actualización y capacitación en materia pedagógica, disciplinar y académica.
- h) Son personas reflexivas, críticas y autónomas, capaces de analizar su desempeño para fortalecer su labor.

PARÁGRAFO. El perfil específico de los docentes será determinado por el área académica de la institución que lo requiera.

6°. VINCULACIÓN. La vinculación de un docente debe hacerse mediante contrato laboral, el cual debe contemplar condiciones tales como: el lugar del servicio, la duración, la remuneración y los demás elementos legales y reglamentarios que demande la relación laboral.

Los docentes se vincularán teniendo en cuenta la clasificación por categorías de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento.

7°. VINCULACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES. Cuando los docentes tengan vinculaciones con otras instituciones con dedicación de tiempo parcial o medio tiempo, solo podrán ser contratados por la institución con una dedicación que sumada con la otra u otras vinculaciones no supere la dedicación de tiempo completo, igualmente tienen la obligación de informarlo al Director de programa.

Se entiende que para ejecución de las funciones derivadas de vinculaciones externas no podrán utilizarse recursos o información de uso exclusivo de la Institución de Educación Tecnológica Internacional UNIVERSAE, así mismo, los docentes estarán sujetos al cumplimiento de la normativa en materia de propiedad intelectual definida por la institución.

7°. REQUISITOS PARA LA VINCULACIÓN DOCENTE. Para ser vinculado a la institución los docentes deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Demostrar calidades personales y académicas destacadas, idoneidad ética, profesional, pedagógica y humanística que le permitan fortalecer el equipo de la institución.



- b) Título de pregrado o posgrado en un campo particular relacionado a su actividad docente de acuerdo con las necesidades del perfil específico requerido.
- c) Contar con experiencia docente o profesional de acuerdo con el perfil requerido.
- d) Reunir las condiciones exigidas para desempeñarse en el cargo de conformidad con el perfil específico requerido.

CAPÍTULO III. FUNCIONES, DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES

8º. FUNCIONES. Las funciones propias de los profesores son principalmente la docencia, relación con el sector externo y la investigación. En desarrollo de estas funciones, los profesores adelantarán las siguientes actividades:

- a) Docencia.
- b) Investigación y productividad académica.
- c) Participación en programas de extensión y proyección social.
- d) Asesoría académica, temática y metodológica para investigación a estudiantes.
- e) Encargos administrativos (Vicerrector Académico y de Investigación, director de programa, entre otros).

9º. DERECHOS. Los derechos de los docentes de la institución son:

- a) Recibir un trato adecuado y en concordancia con los principios que integran la dignidad humana.
- b) Ejercer los derechos contemplados en la Constitución Política de Colombia, en las normas laborales y las regulatorias de la educación superior.
- c) Recibir reconocimientos o incentivos y gozar de ellos, de acuerdo con lo que establecen los reglamentos de la institución.
- d) Elegir y participar para ser elegido en los órganos de gobierno y dirección de la institución donde se determine participación docente, de conformidad con los términos previstos en los Estatutos y reglamentos internos.
- e) Acceder a la infraestructura, de los medios, recursos y elementos de que dispone la institución para el ejercicio de sus funciones, dentro de las normas que los rigen.
- f) Hacer uso de los servicios de bienestar que ofrece la institución, dentro de las normas que los rigen.
- g) Gozar de todas las garantías del debido proceso, frente a los procedimientos para esclarecer cualquier tipo de falta disciplinaria, en cumplimiento de lo



estipulado en la normatividad laboral vigente y el Reglamento interno de trabajo.

- h) Impugnar, en los términos señalados en los Estatutos y reglamentos de la institución, las decisiones que se adopten en materia de categorización en el escalafón, evaluaciones de desempeño, entre otras relacionadas con su cargo.

10º. DEBERES. Los deberes de los docentes de la institución son:

- a) Conocer y respetar las normas que rigen la institución y las relaciones con sus diversos grupos de interés.
- b) Cumplir los deberes que asignan las normas que regulan sus funciones y las actividades en las cuales participa desde los diversos roles que asuma en la institución.
- c) Observar un comportamiento ético, alineado con los postulados universales y propios de la profesión docente.
- d) Brindar el mismo trato a todos los miembros de la comunidad académica con base en los principios de la dignidad humana.
- e) Tratar a los demás miembros de la comunidad académica en toda circunstancia como corresponde a su dignidad humana.
- f) Fomentar la participación de los estudiantes en los diversos espacios que la institución abra para la comunidad académica.
- g) Ser respetuoso de la diversidad de creencias de los miembros de la comunidad académica.
- h) Preservar y hacer buen uso de los bienes de la institución a su cargo.
- i) Fomentar buenas prácticas en las aulas de clase y en los diversos espacios en los que participe.

11º. PROHIBICIONES. Las prohibiciones de los docentes de la institución son:

- a) Ofrecer dinero a cualquier miembro de la comunidad académica por la comisión de actos indebidos o contrarios a los reglamentos que regulan la convivencia en la institución, así como para la ejecución de sus funciones, retrasar u omitir cualquiera de las actividades a su cargo.
- b) Falsificar o adulterar cualquier documento que deba ser considerado como prueba en el marco de un procedimiento disciplinario o para la obtención de reconocimientos, cambios en la categoría del escalafón docente, entre otros.
- c) Incurrir en plagio de cualquier producto académico o no académico para la ejecución de sus funciones o para acreditar requisitos para cambiar la categoría del escalafón docente o en los escenarios en que participe como docente o investigador de la institución.
- d) Impedir la libertad de cátedra de otros docentes o promover actos con este fin en la comunidad académica.



- e) Promover actos para impedir la ejecución de las actividades definidas en el calendario académico.
- f) Hacer uso indebido de los bienes o recursos de la institución suministrados para la ejecución de sus funciones o promover el daño de estos por parte de miembros de la comunidad académica.
- g) Reincidir en dos o más oportunidades en faltas leves durante el mismo periodo académico.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DOCENTE

12°. DESCRIPCIÓN. Los docentes se clasifican de conformidad con la dedicación, duración del contrato y la categoría.

13°. CLASIFICACIÓN A PARTIR DE LA DEDICACIÓN. Los docentes podrán ser:

- a) Docentes de tiempo completo: Tendrán una asignación de 44 horas semanales debiendo orientar clases teóricas, teóricas prácticas o prácticas hasta el 60% de esta asignación.
- b) Docentes de medio tiempo: Tendrán una asignación de 22 horas semanales debiendo orientar clases teóricas, teóricas prácticas o prácticas hasta el 70% de esta asignación.
- c) Docentes de tiempo parcial: Tendrán una asignación de 12 horas semanales.

PARÁGRAFO. Los docentes de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial dedicarán el faltante de horas según corresponda a actividades asignadas así: Apoyo académico administrativo, tutorías académicas, salidas pedagógicas, supervisión de práctica empresarial, actividades de formación para la investigación, apoyo en aplicación de estrategias para el sector externo y todas las que sean asignadas coherentes con las necesidades académicas institucionales.

14° CLASIFICACIÓN A PARTIR DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO. El docente puede ser contratado:

- a) Término fijo por periodo académico: Se desarrollará según la duración del periodo académico establecido a nivel institucional.
- b) Por calendario académico del año: Se desarrollará según la duración del calendario académico del año establecido a nivel institucional.
- c) Término indefinido: Se desarrollará según con la definición de las normas laborales vigentes.



PARÁGRAFO. Toda contratación diferente a la planteada en el presente requiere autorización previa de la Rectoría.

15°. CLASIFICACIÓN A PARTIR DE LAS CATEGORÍAS DEFINIDAS EN EL ESCALAFÓN DOCENTE. En la Institución de Educación Tecnológica Internacional UNIVERSAE los docentes podrán clasificarse en las siguientes categorías:

- a) Docente auxiliar
- b) Docente asistente
- c) Docente asociado
- d) Docente titular

CAPÍTULO V. ESCALAFON DOCENTE

16° ESCALAFÓN DOCENTE. Es el sistema de clasificación establecido de acuerdo con las categorías anunciadas en el anterior, definidas de conformidad con la formación académica, la experiencia docente y los méritos académicos reconocidos.

17° INGRESO AL ESCALAFÓN DOCENTE. Para ingresar al escalafón docente se deben acreditar los siguientes requisitos:

- a) Demostrar (1) año de antigüedad como docente en la institución.
- b) Presentar una solicitud escrita dirigida al Consejo Académico aportando todos los documentos solicitados de acuerdo con la categoría que se desee ingresar.
- c) Demostrar una evaluación docente satisfactoria durante el año de servicio en la Institución.

18°. REQUISITOS DE LAS CATEGORÍAS. Son requisitos de cada categoría los siguientes:

- a) Docente auxiliar
 - Demostrar un (1) año de antigüedad en la institución.
 - Acreditar título profesional universitario de pregrado.
 - Acreditar un (1) año de experiencia profesional o de experiencia docente de tiempo completo en instituciones de educación superior o su equivalente, de acuerdo con las normas internas de las instituciones.
 - Demostrar un resultado satisfactorio o superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo de evaluación docente.



- Haber cumplido con el módulo 1 del Curso de Formación para ascenso de escalafón.
- Demostrar nivel A1 de inglés de acuerdo con el MCE con la certificación correspondiente no mayor a tres años de expedido.
- Demostrar vinculación a un (1) grupo de investigación institucional y acreditar como mínimo la siguiente producción académica:
 - o Producto resultado de actividades de apropiación social del conocimiento, y,
 - o Producto de actividades relacionadas con la formación de recurso humano en CTeI.

b) Docente asistente

- Demostrar dos (2) años de antigüedad en la institución.
- Acreditar título profesional de pregrado.
- Acreditar estudios de postgrado en los niveles de especialización, maestría o doctorado. - Acreditar dos (2) años de experiencia docente de tiempo completo en instituciones de educación superior o su equivalente, de acuerdo con las normas internas de las instituciones.
- Demostrar un resultado satisfactorio o superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo de evaluación docente.
- Haber cumplido con el módulo 1 y 2 del Curso de Formación para ascenso de escalafón.
- Demostrar nivel A2 de inglés de acuerdo con el MCE con la certificación correspondiente no mayor a tres años de expedido.
- Demostrar un (1) año de vinculación a un grupo de investigación institucional y acreditar como mínimo la siguiente producción académica:
 - o Un (1) producto resultado de actividades de generación de nuevo conocimiento o
 - o Un (1) producto resultado de actividades de desarrollo tecnológico e innovación.
 - o Un (1) producto resultado de actividades de apropiación social del conocimiento y
 - o Un (1) producto de actividades relacionadas con la formación de recurso humano en CTeI.



c) Docente asociado

- Demostrar tres (3) años de antigüedad en la institución.
- Acreditar título profesional de pregrado.
- Acreditar estudios de postgrado en los niveles de maestría o doctorado.
- Acreditar cinco (5) años de experiencia docente de tiempo completo en instituciones de educación superior o su equivalente, de acuerdo con las normas internas de las instituciones.
- Demostrar un resultado satisfactorio o superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo de evaluación docente.
- Haber cumplido con los módulos 1, 2 y 3 del Curso de Formación para ascenso de escalafón.
- Demostrar nivel B1 de inglés de acuerdo con el MCE con la certificación correspondiente no mayor a tres años de expedido.
- Demostrar dos (2) años de vinculación a un grupo de investigación institucional y acreditar como mínimo la siguiente producción académica:
 - o Dos (2) productos resultados de actividades de generación de nuevo conocimiento o dos (2) productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación.
 - o Dos (2) productos resultados de actividades de apropiación social del conocimiento.
 - o Dos (2) productos de actividades relacionadas con la formación de recurso humano en CTeI.



d) Profesor titular

- Tener cuatro (4) años de antigüedad en la Institución.
- Acreditar título profesional de pregrado.
- Acreditar estudios de postgrado en los niveles de maestría o doctorado.
- Acreditar seis (6) años de experiencia docente de tiempo completo en instituciones de educación superior o su equivalente, de acuerdo con las normas internas de las instituciones.
- Tener una evaluación superior o igual a satisfactoria, es decir de 4.0 en adelante (según lo establecido en el capítulo de evaluación docente)
- Haber cumplido con los módulos 1, 2, 3 y 4 del Curso de Formación para ascenso de escalafón.
- Demostrar nivel B2 de inglés de acuerdo con el MCE con la certificación correspondiente no mayor a tres años de expedido.
- Demostrar tres (3) años de vinculación a un grupo de investigación institucional y acreditar como mínimo la siguiente producción académica:
 - o Tres (3) productos resultados de actividades de generación de nuevo conocimiento o (3) productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación.
 - o Tres (3) productos resultados de actividades de apropiación social del conocimiento
 - o Tres (3) productos de actividades relacionadas con la Formación de Recurso Humano en CTel.

19°. POSTULACIÓN Y SELECCIÓN DE DOCENTES ESCALAFONADOS.

Para realizar la postulación al escalafón docente o para cambiar de nivel en el mismo, se deberán entregar los siguientes documentos al Consejo Académico:

- a. Solicitud de inscripción en el escalafón o solicitud de cambio de nivel.
- b. Hoja de vida con los soportes requeridos según el nivel del escalafón al que se desea ingresar.

PARÁGRAFO. La solicitud de inscripción o cambio de nivel del escalafón docente y sus respectivos soportes será analizada por el Consejo Académico, que procederá a informarlo a la rectoría, que procederá a expedir el acto interno correspondiente tras la verificación respectiva.

CAPÍTULO VI. PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.

20° EJES DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE



Con el propósito de fortalecer la formación del equipo docente y como parte integral del plan de desarrollo profesional, se han delineado los siguientes ejes estratégicos:

- a. Contextualización de la Educación Superior en Colombia
- b. Contexto Institucional
- c. Pedagogía, didáctica y currículo
- d. Formación en Investigación, Innovación, Creación artística y Bilingüismo
- e. Formación Posgradual

21° OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE. Son objetivos del plan de formación y capacitación docente los siguientes:

- a) Formar, capacitar y actualizar a los docentes vinculados a la institución mediante la creación de módulos de trabajo.
- b) Formar a los docentes en los siguientes temas: pedagogía, didáctica, metodología, investigación, tecnologías de la información y la comunicación, innovación educativa, entre otros.
- c) Incentivar la formación posgradual de los docentes mediante convenios interinstitucionales en el ámbito nacional o internacional.

22° MÓDULOS CURSO DE FORMACIÓN PARA ASCENSO DE ESCALAFÓN. Los módulos de formación del plan de formación y capacitación docente serán los siguientes:

- **Módulo 1. Inducción:** Este módulo está previsto para que sea realizado por todos los docentes que se vinculan por primera vez a la institución, así como por aquellos docentes que por la transición deseen escalafonarse en una de las categorías dispuestas para tal fin, el módulo contendrá aspectos de carácter institucional.
- **Módulo 2. Pedagogía y metodología:** Este módulo está previsto para que sea realizado en el segundo semestre de ingreso a la institución, así como por los docentes que por la transición deseen escalafonarse consistirá en el trabajo de aspectos pedagógicos para ejercer la función docente con calidad.
- **Módulo 3. Investigación:** Este módulo está previsto para que sea realizado en el tercer semestre de ingreso a la institución, así como por aquellos docentes que deseen escalafonarse constituirá un módulo dedicado a la formación investigativa y los procedimientos propios de investigación.
- **Módulo 4. Tecnologías de la información y la comunicación:** Este módulo está previsto para que sea realizado en el cuarto semestre de ingreso a



la institución, así como por aquellos docentes que deseen escalafonarse constituirá un módulo dedicado a la formación en Tecnologías de la Información y la comunicación.

- **Módulo 5. Inteligencia artificial y educación:** Este módulo está previsto para que sea realizado en el quinto semestre de ingreso a la institución, así como por aquellos docentes que deseen escalafonarse constituirá un módulo dedicado a la formación en temas relacionados con el impacto de la inteligencia artificial en la educación superior.

PARÁGRAFO. La institución podrá diseñar e implementar otros módulos de formación y capacitación conforme con las necesidades de la institución.

23º DE LOS CONVENIOS PARA FORMACIÓN DOCENTE. La institución propondrá por el desarrollo de convenios en el ámbito nacional e internacional para la formación de los docentes, tomando como la base los mejores resultados de la evaluación de desempeño docente.

24º DE LA FORMACIÓN EN SEGUNDA LENGUA (INGLÉS). Los docentes deberán demostrar formación en segunda lengua, en una institución debidamente reconocida según el Marco Común Europeo donde se determina ser A1 al ser contratado, A2 al segundo año de servicios y B1 al tercer año de servicios.

CAPÍTULO VII. REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES.

25º REMUNERACIÓN. El Consejo directivo fijará anualmente la remuneración de los docentes con base en las categorías definidas en el presente reglamento y considerando el tipo de vinculación, así como la dedicación de tiempo correspondiente.

CAPÍTULO VIII. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.

26º. OBJETIVOS. La evaluación de desempeño docente tiene los siguientes objetivos:

- a) Fomentar la cultura de la autoevaluación a través del seguimiento a la calidad del personal vinculado para esta labor bajo criterios tales como: conocimiento disciplinar, recursos pedagógicos y metodológicos.
- b) Trazar rutas o planes dirigidos a la capacitación y actualización del personal docente de la institución.
- c) Estimular el desempeño docente y reconocer la labor que contribuye a la consolidación del Proyecto Educativo Institucional.



- d) Obtener información cuantitativa que facilite la toma de decisiones frente a la continuidad de los docentes o la implementación de los planes de mejoramiento necesarios.

27° COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. La evaluación de desempeño tendrá los siguientes componentes:

- a) Autoevaluación. Tiene por objeto el reconocimiento de las fortalezas y aspectos por fortalecer del docente.
- b) Evaluación de los estudiantes. Tiene la finalidad de conocer la percepción estudiantil frente a la labor de los docentes de la institución.
- c) Evaluación del jefe de programa. Tiene el propósito de considerar la valoración del superior docente en el cumplimiento de las funciones asignadas al personal.

28° AUTOEVALUACIÓN. Se desarrollarán dos evaluaciones durante el periodo en las que el docente valorará objetivamente el cumplimiento de sus funciones y deberes a cargo de conformidad con lo establecido en el presente reglamento y demás normas concordantes.

29°. EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES. Se desarrollarán dos evaluaciones durante el periodo por parte de los estudiantes a cargo del docente, en la misma se contemplarán aspectos tales como:

- a) Conocimiento del área disciplinar a cargo.
- b) Recursos pedagógicos y metodológicos.
- c) Cumplimiento de las funciones y deberes a cargo frente al estudiantado.

30° EVALUACIÓN DEL DIRECTOR DE PROGRAMA. La evaluación del director del programa contempla los siguientes componentes:

- a) Conocimiento y apropiación de las normas que rigen la labor docente en la institución.
- b) Cumplimiento de las funciones y deberes a cargo frente al estudiantado.
- c) Cumplimiento del plan de trabajo asignador por el jefe inmediato.

31° PONDERACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DOCENTE. Se tendrán en cuenta los siguientes porcentajes a cada uno de los componentes de la evaluación de desempeño docente:

DIMENSIONES/	ESTUDIANTES	AUTO	CONSEJO/COMITÉ
--------------	-------------	------	----------------



ROLES		EVALUACIÓN	DIRECCIÓN DE PROGRAMA	INVESTIGACIÓN	EXTENSIÓN (Proyección Social)
Docencia	33,3%	33,3%	33,3%		
Investigación	20,0%	20,0%	30,0%	30,0%	
Proyección Social	20,0%	20,0%	30,0%		30%

32° EQUIVALENCIA DEL TOTAL PONDERADO DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DOCENTE. Equivalencias de los rangos de resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño docente:

RANGO DE RESULTADO	EQUIVALENCIA
95% - 100%	EXCELENTE
80% - 95%	SOBRESALIENTE
70% - 80%	SATISFACTORIO
60% - 50%	REGULAR
49% - 00%	INSUFICIENTE

33°. SEGUIMIENTO A RESULTADOS. Corresponde a la Dirección de programa el seguimiento de los resultados de las evaluaciones docente para establecer los planes de mejoramiento necesarios.

34°. RESULTADOS REGULARES O INSUFICIENTES. Cuando los resultados de los docentes sean regulares o insuficientes la Dirección de programa tendrá a su cargo las acciones correctivas que deberán implementar los docentes hasta la obtención de un resultado superior en el rango de tiempo establecido en los planes de mejoramiento correspondientes.

35°. INFORME DE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO. Una vez consolidados los resultados de las evaluaciones de desempeño docente se socializará dicho resultado y se asignará el plan de mejoramiento en caso de que haya lugar.

CAPÍTULO IX. RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS.

36° RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS. Corresponde al Consejo Directivo de la institución la aprobación de reconocimientos de carácter honorífico y de incentivos de carácter académico o económico que serán propuestos por la Rectoría de acuerdo con los Estatutos Generales. Estos reconocimientos e incentivos tienen el objetivo de promover y reconocer el desempeño destacado de los docentes en el ejercicio de sus funciones que impactan positivamente la institución y su comunidad.



Los reconocimientos e incentivos podrán ser de carácter individual o colectivo, es decir que, se podrá otorgar un reconocimiento a un grupo de docentes para estimular el trabajo en equipo.

37° RECONOCIMIENTOS. Los reconocimientos son estímulos a la labor docente y que se otorgarán con base en los siguientes méritos:

- a) Reconocimiento a la calidad académica y pedagógica.
- b) Reconocimiento a la innovación social e investigativo.
- c) Reconocimiento a la labor docente.

38° RECONOCIMIENTO A LA CALIDAD ACADÉMICA Y PEDAGÓGICA. Se otorgará anualmente al docente que obtenga una calificación excelente en la evaluación de desempeño docente y que se haya destacado por su producción pedagógica, reconocida por la comunidad académica o científica, en Colombia se tomará como referencia la tipología definida por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Al docente se le podrá otorgar un diploma y un reconocimiento económico mediante acuerdo aprobado por el Consejo Directivo conforme a lo definido en los Estatutos Generales. Estos reconocimientos se otorgarán por una única vez.

39° RECONOCIMIENTO A LA INNOVACIÓN SOCIAL E INVESTIGATIVO. Corresponde a los estímulos que concede la institución con el fin de incentivar a los docentes para que fortalezcan los programas académicos y contribuir a la visibilidad de la institución en los ámbitos nacional e internacional a través de su trayectoria investigativa o de proyectos de impacto e innovación social.

En los casos que el reconocimiento se produzca por la trayectoria investigativa, el docente deberá acreditar desempeñarse como miembro activo de un grupo de investigación de la institución reconocido por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación u órgano que haga sus veces; haber dirigido un proyecto de investigación, haber publicado dos o más s en revistas indexadas y al menos un libro o un capítulo de libro en los últimos tres años.

En los casos en que el reconocimiento se produzca como resultado de proyectos de investigación estos serán realizados por un grupo de docentes de la institución, proponiendo estrategias de participación de la comunidad académica.

La producción que se tendrá en cuenta para estos reconocimientos se considerará una única vez y se privilegiarán los productos que reciban financiación externa.



Al docente o grupo de docentes se les podrá otorgar un diploma y un reconocimiento económico mediante acuerdo debidamente aprobado por el Consejo Directivo conforme a lo definido en los Estatutos Generales.

40° RECONOCIMIENTO A LA LABOR DOCENTE. El Consejo Directivo, con base en las propuestas presentadas por el Rector, otorgará a los docentes que obtengan reiteradamente la calificación de excelencia en la evaluación de desempeño por el servicio prestado a la institución, las siguientes distinciones:

- a) Docente emérito: Al docente titular que se haya distinguido en la enseñanza o en la investigación y que haya prestado servicios notables durante al menos diez (10) años de servicio a la institución.
- b) Docente honorario: Al docente titular que se haya distinguido en la enseñanza o en la investigación y que haya prestado servicios notables durante al menos quince (15) años de servicio a la institución.

Al docente se le podrá otorgar un diploma y un reconocimiento económico mediante acuerdo debidamente aprobado por el Consejo Directivo conforme a lo definido en los Estatutos Generales. Estos reconocimientos se otorgarán por una única vez.

41° INCENTIVOS. Incentivos académicos son todos los apoyos institucionales en dinero o en tiempo laboral, que se reconocen a los docentes, para representar a la institución en eventos académicos o para perfeccionar su formación profesional.

42° CLASES DE INCENTIVOS ACADÉMICOS. Se podrán otorgar los siguientes incentivos académicos:

- a) Comisión de estudios
- b) Comisión de servicio

43° CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS ACADÉMICOS. Para la asignación de incentivos académicos se considerarán los siguientes criterios:

- a) Se otorgarán a docentes de tiempo completo.
- b) Se otorgarán a los docentes que tengan como mínimo tres (3) años de vinculación con la institución.
- c) Se otorgarán a los docentes que obtengan calificaciones de sobresaliente y excelente en la evaluación de desempeño docente.
- d) El programa de formación elegido para la comisión de estudios deberá estar relacionado con el proyecto educativo del programa y/o el plan de desarrollo de la institución.



- e) La aprobación de los incentivos académicos se encuentra sujeta a la disponibilidad presupuestal de la institución.

44° COMISIÓN DE ESTUDIOS. Una comisión de estudios permite a un docente de la institución separarse de sus funciones durante un tiempo, con el fin de realizar estudios, las condiciones de la comisión requieren autorización del Consejo Directivo y serán analizadas conforme con las condiciones particulares de la solicitud.

45° COMISIÓN DE SERVICIO. Una comisión de servicios permite a un docente de la institución representar a la misma en eventos académicos, tales como: congresos, seminarios, pasantías, cursos o entrenamientos, las condiciones de la comisión requieren autorización del Consejo Directivo y serán analizadas conforme con las condiciones particulares de la solicitud.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

46°. OBJETIVO. El régimen disciplinario tiene por objeto definir una serie de lineamientos dirigidos a que la función docente se desarrolle dentro de las normas que regulan la labor de los docentes, y en concordancia con principios tales como: los principios de integridad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación y eficiencia.

47°. DESCONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO. Los docentes no podrán invocar la causal de desconocimiento del presente reglamento para su incumplimiento, sin embargo, es deber de la institución garantizar la adecuada divulgación y socialización de este.

48°. FALTAS DISCIPLINARIAS. Son faltas disciplinarias todas las conductas contrarias a las normas que regulan la labor docente en la institución, incluida la extralimitación en las funciones que tenga como consecuencia afectaciones a la convivencia en la comunidad académica, así como las actuaciones que impidan el cumplimiento de los principios y el desarrollo de los objetivos de la institución.

49°. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS. Las faltas disciplinarias podrán ser:

- a) Faltas disciplinarias leves
- b) Faltas disciplinarias graves

50°. FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES. Se consideran faltas disciplinarias leves las siguientes:



- a) Incurrir en actos en contra de las buenas costumbres en la institución o en los espacios en que el docente participe en representación de esta.
- b) Actuar de tal forma que se vea comprometida la imagen institucional dentro o fuera de la institución.
- c) Incurrir en conductas que impidan el normal desarrollo de las actividades académicas fijadas en el calendario correspondiente.
- d) Portar cualquier tipo de elemento que pueda poner en riesgo la salud e integridad de los miembros de la comunidad académica, por ejemplo: (armas de fuego, armas cortopunzantes, sustancias psicoactivas, alcohol, entre otros.)
- e) Practicar cualquier tipo de rifa o juego de azar en la institución con excepción de las actividades programadas por la Dirección de bienestar.
- f) Faltar a clase o a las actividades académicas que le sean programadas sin causa justificada.
- g) Faltar a las reuniones programadas por las áreas académicas o administrativas de la institución sin causa justificada.
- h) Incumplir con el deber de reportar o socializar las notas a sus estudiantes dentro de los plazos establecidos en el calendario académico.
- i) Irrespetar de cualquier forma la libertad de pensamiento y conciencia de estudiantes y demás miembros de la comunidad académica.
- j) Dedicar el tiempo de la asignación de clases para actividades diferentes a las académicas.
- k) Hacer uso indebido de los recursos suministrados por la institución para la ejecución de sus funciones.

51°. FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES. Se consideran faltas disciplinarias leves las siguientes:

- a) Actuar en contra de los principios éticos de la profesión y los declarados por la institución.
- b) Presentarse a las actividades académicas en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, distribuirlas, consumirlas o comercializarlas dentro de la institución o a miembros de la comunidad en cualquier espacio.
- c) Incurrir en trato irrespetuoso, acosar, coaccionar o violentar directa o indirectamente a través de terceros, a los miembros de la comunidad académica, incluyendo el uso de elementos tales como: (correos electrónicos, mensajes de texto, redes sociales, llamadas, entre otros).
- d) Promover o participar en actos de violencia dentro y fuera de la institución.
- e) Apropiarse de recursos de la institución de educación superior que han sido dispuestos para la comunidad.
- f) Suplantar a cualquier miembro de la comunidad académica para ejercer sus funciones.



- g) Incumplir sin justa causa y por dos oportunidades con la asignación de funciones establecidas para el período académico.
- h) Divulgar o dar a conocer información de la institución sujeta a confidencialidad o que deba mantenerse en reserva de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- i) Incurrir en calumnia o injuria de cualquier miembro de la comunidad académica.
- j) Participar o promover actos de irrespeto, hostigamiento, discriminación, violencia o agresión de miembros de la comunidad académica.
- k) Impedir las libertades de pensamiento o expresión de miembros de la comunidad académica.

PARÁGRAFO. También se consideran faltas disciplinarias las conductas reguladas como tal en el reglamento interno de trabajo y demás normas complementarias.

52° CRITERIOS ATENUANTES PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA. Se consideran criterios atenuantes para la imposición de sanciones disciplinarias las siguientes:

- a) Haber demostrado siempre un comportamiento ético y profesional durante su vinculación con la institución.
- b) Reconocer e informar la falta oportunamente evitando inducir a error.
- c) Procurar el resarcimiento de los daños causados o el restablecimiento de las circunstancias previas a la comisión de la falta antes de darse inicio al proceso disciplinario.
- d) Obrar por motivos dirigidos al favorecimiento de la comunidad académica o alguno de sus miembros.

53° CRITERIOS AGRAVANTES PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA. Se consideran criterios agravantes para la imposición de sanciones disciplinarias las siguientes:

- a) Reincidir en la comisión de faltas.
- b) Incurrir en complicidad para la comisión de los hechos con otros miembros de la comunidad académica.
- c) Incurrir en la falta para ocultar otra u otras faltas.
- d) Incurrir en la falta aprovechándose de la confianza suministrada por superior jerárquico.
- e) Responsabilizar a otro u otros de faltas cometidas por él docente.
- f) Actuar para obtener beneficios para sí mismo poniendo en riesgo a la comunidad académica.

54°. SANCIONES. Los docentes que incurran en infracciones disciplinarias podrán recibir las siguientes sanciones, sin perjuicio de las que determine el órgano competente:



Cuando se trate de una falta leve:

- a) Amonestación privada
- b) Amonestación pública
- c) Desvinculación o pérdida de la calidad de docente de la institución

Cuando se trate de una falta grave:

- a) Suspensión temporal del cargo hasta por dos (2) meses
- b) Suspensión temporal de ascenso en el escalafón
- c) Desvinculación o pérdida de la calidad de docente de la institución

55°. CONSTANCIA EN LA HOJA DE VIDA. De toda sanción impuesta al docente de la institución dejará constancia en la hoja de vida correspondiente.

CAPÍTULO XI. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

56°. DEBIDO PROCESO. En todas las actuaciones disciplinarias se garantizará el debido proceso en los términos definidos constitucionalmente, respetando así, las oportunidades para presentar y controvertir pruebas y acogiendo conforme a la norma los procedimientos y acciones correspondientes.

El docente contará con asistencia de un abogado elegido por él, gozará del derecho a la defensa y se considerará inocente mientras no se pruebe lo contrario en el marco de la actuación disciplinaria, igualmente, podrá interponer recursos contra la decisión que resuelva la actuación administrativa, que se desarrollará vigilando los principios de celeridad y eficacia.

57°. OBLIGACIÓN DE INFORMAR ACTOS CONTRARIOS AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. Es deber de los miembros de la comunidad académica informar los actos o infracciones al régimen disciplinario desarrollado en este reglamento y sus normas concordantes o complementarias.

58°. INDAGACIÓN PRELIMINAR. Una vez conocidos los actos o infracciones al régimen disciplinario desarrollado en este reglamento y sus normas concordantes o complementarias, la Dirección de Talento Humano iniciará la indagación preliminar en un término máximo de diez (10) días hábiles, y si de este ejercicio se concluye que hay una infracción disciplinaria se elevará el respectivo pliego de cargos que se notificará en debida forma por correo electrónico al docente involucrado, a excepción de los casos donde se solicite por parte de este la notificación personal.

59°. DESCARGOS. A los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos al docente investigado, este podrá presentar sus descargos, aportar o solicitar la práctica de pruebas, las cuales deberán practicarse a más tardar a los



diez (10) días hábiles siguientes. Igualmente, podrán decretarse pruebas de oficio en cualquier momento del trámite.

60°. DECISIÓN. Vencido el periodo probatorio, la Dirección de Talento Humano emitirá un concepto frente a la investigación disciplinaria e informará al Consejo Académico para que en sesión adopte la decisión motivada que corresponda, notificando en debida forma al docente.

61°. RECURSOS. Contra la decisión que adopte el Consejo Académico en el marco de la investigación disciplinaria procederán los recursos de reposición en subsidio de apelación ante el Consejo Directivo. Se interpondrán por escrito motivado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. El recurso de apelación podrá interponerse directamente o en subsidio del recurso de reposición.

PARÁGRAFO 1. Cuando la sanción a imponer sea la expulsión del docente, el Consejo Académico remitirá el proceso al Consejo Directivo, para que revise el proceso y adopte la decisión. En este escenario, el recurso de reposición se presentará y resolverá por el Consejo Académico y se apelará ante el Consejo Directivo.

PARÁGRAFO 2. Todas las decisiones quedarán en firme transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, cuando no se interpongan los recursos descritos anteriormente o cuando estos se hayan resuelto.

CAPÍTULO XII. CAUSALES PARA LA PÉRDIDA DE LA CALIDAD DOCENTE.

62°. CAUSALES PARA LA PÉRDIDA DE LA CALIDAD DOCENTE. Se consideran causales para la pérdida de la calidad docente las siguientes:

- a) Muerte.
- b) Invalidez decretada por autoridad competente.
- c) Renuncia voluntaria.
- d) Por abandono del cargo.
- e) Por decisión de órgano competente en el marco de investigación disciplinaria.
- f) Por adquirir del derecho de pensión o jubilación en los términos previstos en la legislación laboral.
- g) Por decisión mutua del docente y la institución.
- h) Por las causales definidas en el contrato laboral.
- i) Por obtener un resultado insuficiente en dos evaluaciones de desempeño y por no agotar el plan de mejoramiento correspondiente.
- j) Por sanción de prohibición para ejercer la labor docente por orden judicial o de autoridad competente.
- k) Por sanción de prohibición para ejercer la profesión disciplinar por orden judicial o de autoridad competente.



l) Las contempladas en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES VARIAS.

63°. ACLARACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE REGLAMENTO. Corresponde al Rector como máxima autoridad ejecutiva en el campo académico, interpretar, ampliar y desarrollar las disposiciones de este reglamento, y decidir sobre los casos no contemplados en él, de conformidad con el espíritu y la tradición que guían a la comunidad académica, sin embargo, el Consejo Directivo actuará como última instancia, para todos los casos contemplados en este reglamento que les sean remitidos por la Rectoría de la Institución.

64°. MODIFICACIONES. Este reglamento podrá ser modificado únicamente por el Consejo Directivo de la Institución cuando haya propuestas o proyectos conducentes, debida y previamente discutidos y aprobados por el Consejo Académico.

65°. DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS. El Consejo Académico, podrá expedir acuerdos o documentos normativos que complementen el Reglamento Docente sin que se modifique o se repita lo dispuesto en este documento.

ARTÍCULO 2. Vigencia. El presente reglamento rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones anteriores que le resulten contrarias.

Dado en la ciudad de Bogotá D.C. a los 10 días del mes de marzo del año 2024.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

RODRIGO ACOSTA TRUJILLO
Rector

BENITO JAVIER MERCADER LEÓN
Secretario Ad hoc