

CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO No. 002 del 20 de marzo de 2012

Por el cual se aprueba el REGLAMENTO DOCENTE de E-lernova

El Consejo Superior en ejercicio de sus atribuciones estatutarias, y en especial las conferidas en los artículos X, x y

CONSIDERANDO

Que el artículo 123 de la Ley 30 de 1992 determina que las Instituciones de Educación superior deben tener un Reglamento Docente y les confiere autonomía para establecer su propio régimen de personal docente.

Que por estatutos le corresponde al Consejo Superior adoptar, modificar y actualizar el estatuto docente teniendo en cuenta la realidad institucional.

El Tecnológico de Energía e Innovación, E-lernova en concordancia con su Misión y Proyecto Institucional establece el presente reglamento docente con el propósito de orientar el desarrollo de sus docentes, y establecer condiciones que faciliten el cumplimiento óptimo de sus funciones y la consolidación de una comunidad académica.

ACUERDA

ARTÍCULO 1. Aprobar el reglamento docente de E-lernova, teniendo en cuenta el concepto de las instancias reglamentarias; el cual quedará consagrado en este documento.

Publíquese y cúmplase.

Dado en la ciudad de Bogotá, D.C, veinte (20) del mes de Marzo del año dos mil doce (2012).

RICARDO STRIEDINGER CEPEDA
Presidente del Consejo

SAMUEL STRIEDINGER MELO
Secretario General

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. Justificación. En el presente reglamento se definen los principios y normas que rigen la relación entre la institución y los docentes, se establecen funciones, obligaciones, deberes, derechos recíprocos de estos y de la institución, estructura y características de la carrera docente, así como parámetros de vinculación, evaluación, promoción académica, remuneración y retiro.

ARTÍCULO 2. Objetivos. El Reglamento Docente contempla los siguientes objetivos:

1. Definir el personal docente de la institución.
2. Definir los derechos y deberes recíprocos entre la institución y los docentes.
3. Determinar los criterios de clasificación y vinculación docente.
4. Determinar la categorización docente.
5. Establecer los mecanismos para la realización de la evaluación docente.
6. Establecer los criterios para reconocimientos académicos.
7. Establecer el régimen disciplinario de los docentes.
8. Promover las actividades de capacitación, investigación y producción intelectual por parte de los docentes.

ARTÍCULO 3. Cumplimiento. Este reglamento rige para todos los docentes vinculados a la institución y forma parte del contrato de trabajo que la institución celebra con cada uno de ellos, al firmarlo se comprometen a conocerlo y cumplirlo. Es responsabilidad del Rector, del Vicerrector Académico y de manera directa de los directivos de cada unidad académica a la cual está adscrito el docente, velar por su cumplimiento.

CAPÍTULO 2. DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 4. Docente. Entiéndase por personal docente de la institución la persona contratada para ejercer en forma simultánea o alternativa, las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión, proyección social y gestión académica, desarrollando los conceptos de ciencia, arte y técnica, alineados con el modelo pedagógico de la Institución haciendo énfasis en el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje, según los procesos pedagógicos institucionales, para la búsqueda y construcción de la verdad en espacios de libertad e igualdad.

ARTÍCULO 5. Perfil del Docente. Los docentes vinculados a la Institución deben comprender el contexto en el que se desarrolla su accionar, propender por una formación integral basada en la igualdad y el respeto a la multiculturalidad e integrarse a la comunidad académica, como miembro activo y comprometido en su consolidación y desarrollo.

El docente debe caracterizarse por su ética, integralidad, calidad académica, compromiso con el proyecto educativo institucional y su accionar estará encaminado al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, propiciando el desarrollo de competencias y las condiciones adecuadas para satisfacer los propósitos de formación.

En el docente de E-lernova debe primar una cultura de evaluación y autoevaluación que constituya una práctica permanente a fin de consolidar los procesos de mejoramiento continuo y aseguramiento de la calidad.

Artículo 6. Competencias del Docente. El docente vinculado a la institución deberá fortalecer su competencia tecnológica, pedagógica, comunicativa, de gestión e investigativa, como herramientas que fortalezcan la calidad del proceso de enseñanza. La institución a través de sus programas de desarrollo y capacitación promoverá las siguientes competencias¹:

1. **Competencia Tecnológica:** Dentro del contexto educativo, la competencia tecnológica se puede definir como la capacidad para seleccionar y utilizar de forma pertinente, responsable y eficiente una variedad de herramientas tecnológicas entendiendo los principios que las rigen, la forma de combinarlas y las licencias que las amparan.
2. **Competencia Pedagógica:** capacidad de utilizar las TIC para fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, reconociendo alcances y limitaciones de la incorporación de estas tecnologías en la formación integral de los estudiantes y en su propio desarrollo profesional.
3. **Competencia Comunicativa:** capacidad para expresarse, establecer contacto y relacionarse en espacios virtuales y audiovisuales a través de diversos medios y con el manejo de múltiples lenguajes, de manera sincrónica y asincrónica.
4. **Competencia de Gestión:** capacidad para utilizar las TIC en la planeación, organización, administración y evaluación de manera efectiva de los procesos educativos; tanto a nivel de prácticas pedagógicas como de desarrollo institucional.
5. **Competencia Investigativa:** capacidad de utilizar las TIC para la transformación del saber y la generación de nuevos conocimientos.

Artículo 7. Principios de la Función Docente. El ejercicio de la función docente se rige por la Constitución Política de Colombia, las leyes y las normas de la institución; se orienta al cumplimiento de la misión y los objetivos de ésta y, adicionalmente a los principios contemplados en el Estatuto General. Estos principios son:

1. Excelencia Académica. El principio rector de la actividad de los docentes será la excelencia académica y científica en la búsqueda de los más altos niveles del conocimiento; a este fin se orientarán la carrera profesional, la evaluación, la formación y la actualización científica y pedagógica.
2. Autonomía. Los docentes serán seleccionados y cumplirán sus funciones en el marco de la autonomía institucional, la cual garantiza la facultad de crear, ordenar y desarrollar sus propios programas académicos; definir y organizar sus políticas y sus labores académicas, culturales y administrativas; seleccionar a sus docentes y estudiantes; establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión y de su función institucional; y definir los controles internos para los efectos académicos.

¹ Ministerio de Educación Nacional. Competencias TIC para el Desarrollo Docente. Año 2013

3. Universalidad. Los docentes tendrán un compromiso con el carácter universal en virtud del cual la Institución estará abierta a todos los saberes, manifestaciones del pensamiento y expresiones culturales.
4. Equidad. En el ejercicio de sus funciones, los docentes darán a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que no implique preferencias o discriminaciones por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, credo o nacionalidad.
5. Libertad y Convivencia. Reconociendo a la Institución como espacio de controversia racional, regida por el respeto a las libertades de conciencia, opinión, información, enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, los docentes practicarán el diálogo y la argumentación, como métodos para conseguir la convivencia y la solución de los conflictos.
6. Libertad de Cátedra. Los docentes tendrán discrecionalidad para exponer el conocimiento en el marco de un contenido programático mínimo, aprobado para cada curso. A su vez, los estudiantes podrán controvertir las explicaciones de los docentes, acceder a las fuentes de información disponibles y utilizarlas para la ampliación y profundización de sus conocimientos.
7. Comunidad Académica. Los docentes propenden por la formación y el fortalecimiento de comunidades académicas y científicas en las áreas de sus competencias, con el fin de avanzar en la búsqueda y en la socialización del conocimiento.
8. Planificación y Evaluación. Las actividades de los docentes, así como el otorgamiento de estímulos académicos, se inscribirán en los planes y estrategias generales de desarrollo de la Universidad y en los planes y programas específicos de las unidades académicas. Así mismo, los docentes participan en los procesos de evaluación, elemento básico para el desarrollo institucional.
9. Participación. Los docentes podrán participar en la vida institucional, en forma individual y colectiva, mediante los mecanismos consagrados en la Constitución, las leyes y las normas de la Institución.

CAPÍTULO 3. DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS DOCENTES

Artículo 8. Derechos. Además de los derechos que les otorgan la Constitución Política, las leyes, los estatutos y reglamentos de la institución, y de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos en ellos, los docentes tendrán derecho a:

1. Ejercer plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales económicos y artísticos, dentro del principio de la libertad de cátedra.

2. Participar en programas de capacitación y perfeccionamiento académicos como apoyo a los planes de la Institución.
3. Participar en los programas de bienestar institucional.
4. Participar en la gestión y en la administración institucional, directamente o por medio de sus representantes en los organismos de decisión y de asesoría.
5. De común acuerdo con la institución, beneficiarse de la propiedad intelectual e industrial derivada de su producción académica o científica, en las condiciones que previeren las leyes, los estatutos y reglamentos de la institución y el respectivo contrato de vinculación.
6. Ser incluidos en el escalafón docente, y ascender en él de acuerdo a los criterios establecidos en el presente reglamento.
7. Participar con iniciativas para mejoramiento de aspectos académicos, de investigación, extensión, regionalización, internalización de conformidad con las proyecciones institucionales.
8. Beneficiarse de las situaciones administrativas contempladas en la ley y en los estatutos.
9. Recibir trato respetuoso por parte de los integrantes de la comunidad institucional.
10. Recibir la remuneración pactada en su correspondiente contrato de trabajo.

Artículo 9. Deberes. Además de los deberes establecidos en la Constitución Política, las leyes, los estatutos, reglamentos de la institución y el respectivo contrato de trabajo, los docentes tendrán los siguientes deberes:

1. Observar excelente conducta de acuerdo con la ética profesional y con su condición de docente.
2. Tratar respetuosamente a todos los miembros de la comunidad académica.
3. Desempeñar con responsabilidad, cumplimiento y eficiencia de las funciones propias de su cargo.
4. Cumplir las obligaciones que se deriven de las leyes, los estatutos y reglamentos de la Institución y los contemplados en el contrato de vinculación.
5. Los derechos de autor de toda creación intelectual, de investigación que se den por y con ocasión de la actividad que desarrollen los docentes serán de propiedad de la Institución.
6. Cumplir con lo estipulado en el reglamento de propiedad intelectual y de investigación de la Institución.
7. Velar por la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda, administración y uso.
8. Cumplir con las actividades académicas programadas y entregar oportunamente las notas e informes a los estudiantes y a la institución.
9. Desempeñar su servicio docente de acuerdo con los programas y especificaciones que le señale la institución por medio de sus autoridades académicas, considerándose incluidos en las actividades contratadas, los manuales, publicaciones y en general los trabajos a que su servicio docente diere lugar.
10. Diseñar y aplicar las actividades de evaluación reglamentarias y rendir detalle completo y discriminado de tales actividades, dentro del término contemplado en el calendario académico.
11. Preservar el buen nombre y la imagen de la institución en cualquier lugar en donde se encuentre.
12. Proporcionar información veraz requerida en la Hoja de Vida institucional.
13. Las demás que sean compatibles con el desempeño de su labor y que le sean asignadas por el Director del Programa Académico o jefe del Departamento.

Artículo 10. Prohibiciones. Se contemplan como tal:

1. Solicitar o recibir cualquier clase de lucro proveniente de la comunidad académica en cumplimiento de las actividades propias de la docencia.
2. Ejecutar actos de violencia, malos tratos, injurias, calumnias contra los miembros de la comunidad académica.
3. Entorpecer los procesos académicos.
4. Participar en huelgas, paros o suspensión de las actividades académicas por actos de rebeldía.
5. Ejecutar en la red actos que atente contra la moral y las buenas costumbres.
6. Proporcionar información inválida sobre el currículo vitae para la vinculación al cargo, promociones y ascensos.
7. Causar daño a la infraestructura tecnológica y pérdida de elementos e información que ha sido entregada para el uso durante la función docente.
8. Publicar sin la debida autorización información propia de la institución o los miembros de la comunidad académica.
9. Plagiar información para provecho propio o hacer uso para el desarrollo de las actividades docencia de información sin los debidos créditos de derecho de autor.
10. Irrespetar a los estudiantes mediante tratos inapropiados durante la interacción académica.
11. Otras que estén contempladas en los reglamentos internos institucionales.

CAPÍTULO 4. REQUISITOS GENERALES DE SELECCIÓN, INGRESO Y VINCULACIÓN

Artículo 11. Requisitos de ingreso. La vinculación como docentes se hará mediante concurso de méritos, previa convocatoria pública en la que se indicaran los requisitos y perfil del cargo.

El aspirante deberá reunir los siguientes requisitos para participar en el concurso y ser vinculado a programas de formación:

1. Acreditar título académico en la disciplina o profesión de acuerdo con el perfil requerido, a un nivel superior al nivel de formación en el que va a impartir.
2. Tener por lo menos dos años de experiencia profesional, después de terminados y aprobados los estudios que conforman el currículo de su formación universitaria.
3. Evidenciar formación pedagógica, acreditar experiencia o competencias en el manejo adecuado de la pedagogía y didáctica pertinentes a la formación virtual.
4. Tener los recursos y habilidades para su uso en los procesos propios de esta modalidad de enseñanza aprendizaje.
5. Cumplir con la inducción y perfeccionamiento que otorga la institución para el desarrollo de competencias en la modalidad virtual.
6. Poseer habilidades pedagógicas que le permita poner en práctica los conocimientos científicos propios de su especialidad en el ejercicio de la acción educativa.
7. Poseer habilidades de gestión administrativa y de organización.

Parágrafo. Los títulos obtenidos en Universidades extranjeras y no convalidados ante las autoridades competentes, podrán ser aceptados, previo concepto de la Vicerrectoría Académica.

Artículo 12. Proceso de Selección. El proceso de selección se efectuará por concurso docente, cuyo objetivo es seleccionar el mejor aspirante, dentro del grupo de concursantes que cumplan con los requisitos exigidos.

Parágrafo. Se vinculará un nuevo docente, sólo cuando internamente no exista otro docente que cumpla con el perfil y requisitos de la vacante a cubrir; o cuando las necesidades institucionales requieran la ampliación de la planta docente.

Artículo 13. Aspectos de Evaluación. En la evaluación se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. Hoja de vida y documentos que la soporten
2. Entrevista realizada por la Decanatura de la Facultad, Vicerrectoría Académica y Rectoría.

Parágrafo. Se establece la siguiente ponderación para cada uno de los criterios de evaluación, hoja de vida 50%, entrevista 50%.

Artículo 14. Procedimiento del Concurso. La vinculación de docentes se realizará por medio de concurso de méritos, de acuerdo a lo establecido en los artículos siguientes. El concurso de méritos tiene como finalidad evaluar las calidades académicas y personales de los candidatos, apreciar la capacidad, idoneidad, actitudes y potencialidades del aspirante

Artículo 15. Convocatoria. Es el mecanismo por medio del cual se promueve la participación en igualdad de condiciones, de los profesionales universitarios al concurso de méritos para ocupar las distintas plazas docentes que se encuentren vacantes. Para tal fin, el Director o Decano de la respectiva Facultad, previa información a la Vicerrectoría Académica, hará la convocatoria, que deberá realizarse mediante publicación interna o externa y en las fechas establecidas por la institución.

Artículo 16. Recepción de documentos. Se realizará dentro del término señalado en la convocatoria. El decano de cada facultad, con la constancia de los documentos aportados por los aspirantes que cumplan con las exigencias establecidas en la convocatoria, dará a conocer, los nombres de quienes reúnan los requisitos indicados y en tal virtud les señalará con anticipación, el lugar, fecha y hora de la entrevista; de acuerdo con lo que disponga el Comité de Selección.

Artículo 17. Comité de Selección. En cada facultad se constituirá un Comité de Selección, encargado de dar cumplimiento al concurso de méritos y de seleccionar al aspirante que hubiera obtenido el más alto puntaje. Este comité está integrado por:

1. El Rector
2. El Vicerrector Académico o su representante.
3. El Decano o Director de Programa o Jefe de Departamento.

Cuando lo considere necesario, el comité podrá acudir a la ayuda de expertos para la evaluación de las pruebas específicas y su concepto deberá tenerse en cuenta. Las decisiones que tome el comité quedarán registradas en actas.

Artículo 18. Selección. Los candidatos que cumplan con el perfil establecidos en el artículo anterior pasarán a la segunda etapa del proceso que consiste en la entrevista por parte de las autoridades académicas pertinentes señaladas en el artículo 13 del presente reglamento.

Posteriormente, se publicaran los resultados del concurso. El Rector hará el o los nombramientos de los concursantes seleccionados, tomando en consideración los resultados del concurso. La Rectoría informará su decisión a la Oficina de Talento Humano para los trámites de legalización contractual de acuerdo con las normas vigentes.

Parágrafo 1. La Vicerrectoría Académica puede declarar desierto el concurso docente cuando a su juicio, los aspirantes que se presenten no reúnan las condiciones exigidas, en cuyo caso se hará una nueva convocatoria.

Parágrafo 2. Los docentes con vinculación contractual vigente no requerirán, para una nueva contratación, del procedimiento de selección que se aplica a los docentes nuevos. Solo deberá atenderse la evaluación de desempeño con participación de los estudiantes y directivos académicos.

Artículo 19. Archivo y Registro Docente. La institución llevará un archivo y registro docente, en el que se consigne y conserve la información del docente, aún después de su retiro, conforme a las políticas de la institución sobre la conservación de archivos y los requerimientos de reporte de información por parte del Ministerio de Educación Nacional.

A su vez, en cada decanatura debe haber un registro detallado de cada docente, que incluya los cursos dictados por período académico, los planes de trabajo, las investigaciones, publicaciones y los informes evaluativos.

CAPÍTULO 5. ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 20. El escalafón docente es el conjunto ordenado y jerarquizado de categorías, utilizado para clasificar a los docentes, a partir de sus logros académicos y profesionales, que permite la distribución de responsabilidades y funciones académicas, según sus méritos y trayectoria, y la definición de la asignación salarial para los docentes inscritos en él. La Rectoría, expedirá la resolución de escalafón respectiva para cada docente

Artículo 21. Categorías. El escalafón docente de la institución tendrá las siguientes categorías:

1. Docente Auxiliar
2. Docente Asistente
3. Docente Asociado
4. Docente Titular

Parágrafo. Cuando un docente se vincula por primera vez a la Institución, su ubicación en el escalafón docente podrá ser homologada de acuerdo a los títulos y experiencia que acredite en otras universidades.

Artículo 22. Docente Auxiliar: es el primer nivel de carrera en la institución, Debe tener como mínimo su título universitario de pregrado, un año de experiencia profesional y demostrar capacidades como docente universitario.

Artículo 23. Docente Asistente: Es el docente con título universitario por lo menos de especialización, que cuenta con experiencia previa en materia de docencia o investigación universitaria. Para los efectos de esta clasificación, la experiencia en materia de docencia e investigación que deba acreditarse podrá haberse obtenido en otros centros de enseñanza o de investigación. Para ser docente asistente se requiere:

1. Haber sido docente auxiliar durante dos (2) años consecutivos en la institución o en una universidad.
2. Acreditar cursos de mejoramiento, actualización y perfeccionamiento docente con una duración igual o superior a 120 horas, durante su permanencia en la Institución, como docente auxiliar, en el uso de herramientas y recursos utilizados en la pedagogía y didáctica de la modalidad virtual.
3. Acreditar durante este lapso cursos de actualización, capacitación y perfeccionamiento en su disciplina científica, campo profesional o artístico, en intensidad acumulada no inferior a ochenta (80) horas.
4. Acreditar la comprensión a un nivel básico del idioma inglés, y en manejo de TIC.
5. Acreditar como producción intelectual por lo menos una (1) publicación en revistas de circulación nacional o internacional con prestigio académico, o en su defecto, haber
- 6.
7. realizado un proceso de investigación avalado por una institución de educación superior o haber elaborado un texto para el desarrollo académico de la asignatura a su cargo.

Artículo 24. Docente Asociado: Debe tener título universitario a nivel de maestría, con trayectoria docente universitaria e investigativa reconocida en el ámbito académico, que hace aportes significativos en los grupos de investigación y en la proyección social de la Institución. Para ser docente asociado se requiere:

1. Haber sido docente asistente durante tres (3) años consecutivos en la institución o en una universidad de reconocido prestigio.
2. Presentar título de formación avanzada en maestría o superior.
3. Acreditar cursos de mejoramiento, actualización y perfeccionamiento
4. docente con duración igual o superior a 40 horas, durante su permanencia en la institución como Docente Asistente.
5. Acreditar que durante el lapso que estuvo clasificado en la categoría de docente asistente adelantó cursos de capacitación, actualización y perfeccionamiento en su disciplina científica, campo profesional o artístico, con una intensidad acumulada no inferior a ochenta (80) horas.
6. Acreditar producción intelectual durante el período servido como docente asistente, haber entregado el informe final de un trabajo de investigación, inscrito en la Dirección de Investigaciones de la Institución, en el cual haya sido director de taller de investigación, co-investigador o investigador principal, o también haber publicado un texto en el campo de la ciencia en la cual realiza su ejercicio docente.

Artículo 25. Docente Titular: Es el docente con título universitario de doctor que habiendo cumplido el tiempo mínimo de permanencia en la categoría de docente asociado, se ha destacado además, de modo especial, por su labor docente e investigativa, sus resultados y desempeño académico, y por su producción intelectual. Para ser Docente Titular se requiere:

- a. Haber sido docente asociado durante tres (3) años consecutivos en la institución, o en una institución de reconocido prestigio.
- b. Presentar título de formación avanzada en maestría, doctorado o postdoctorado.
- c. Acreditar cursos de mejoramiento, actualización y perfeccionamiento docente con duración igual o superior a 80 horas, durante su permanencia en la institución como docente asociado.
- d. Acreditar que durante el lapso que estuvo clasificado en la categoría de docente asociado adelantó cursos de capacitación, actualización y perfeccionamiento en su disciplina científica, campo profesional o artístico con una intensidad acumulada no inferior a ochenta (80) horas.
- e. Tener por lo menos dos (2) publicaciones de carácter científico en revistas de la institución o en otras reconocidas nacional o internacionalmente. Haber sido ponente en eventos de carácter científico o haber sido docente invitado a otras universidades nacionales o extranjeras.

Artículo 26. Gestor Docente. Es una categoría especial de clasificación docente. La Institución de modo discrecional podrá nombrar como gestor docente a quien cuente con una reconocida idoneidad y amplia trayectoria profesional, en gestión universitaria, investigación, entre otras.

Artículo 27. Categorización y Recategorización Docente. Para la vinculación de un docente en una categoría o el ascenso a otra categoría en el Escalafón Docente, el interesado debe presentar en la solicitud a la Vicerrectoría Académica, adjuntado todos los documentos que soporten el requerimiento.

De acuerdo con el análisis de la documentación presentada, la Vicerrectoría Académica y la Oficina de Talento Humano emitirán un concepto por escrito con relación a la solicitud presentada y comunicará el resultado al interesado por medio del Director del Programa Académico o Jefe de Departamento.

Parágrafo. Los ascensos aprobados de una categoría a otra en el escalafón, tendrán vigencia a partir del primer día del semestre académico siguiente a la aprobación administrativa por parte de la oficina de Talento Humano.

CAPÍTULO 6. NOMBRAMIENTO DOCENTE SEGÚN VÍNCULO Y DEDICACIÓN LABORAL

Artículo 28. Nombramiento. El nombramiento es facultad del Rector previo concepto del comité de selección y siguiendo el protocolo establecido, así como la terminación del contrato laboral previo concepto de las instancias correspondientes.

Artículo 29. Tipo de Vinculación. Según el tipo de vinculación con la institución los docentes se clasifican en:

1. Docente Aspirante
2. Docente de Carrera
3. Docente de Planta

Artículo 30. Docente Aspirante: Es quien se encuentra en primer año de vinculación y su clasificación docente está determinada por el cumplimiento de los criterios definidos en el presente reglamento.

Artículo 31. Docente de Carrera: Es aquel docente que se vincula a la institución con dedicación de tiempo completo o medio tiempo, y realiza las actividades que le asigne o le autorice la dependencia a la cual quedaría adscrito.

Artículo 32. Docente de Planta: Es aquel docente de tiempo completo o medio tiempo que ha demostrado altos niveles de calidad en su trabajo y que por su contribución a la excelencia académica se hace merecedor a contar con estímulos y estabilidad laboral otorgados por la institución. Este docente desempeñará las labores académicas que se le asigne dándole cumplimiento al planeamiento estratégico del correspondiente programa académico.

Para que la institución vincule un docente de planta se deben estar clasificado por lo menos como Docente Asociado, con una permanencia de 1 año como docente en el escalafón de tiempo completo o medio tiempo en la institución, tener como mínimo estudios de maestría en el área propia y/o en el área de la educación, debe ser propuesto por el Director de Programa o Jefe de Departamento ante un comité de selección de docente institucional, quien recomendará los candidatos. Su vinculación se hará previo concepto favorable de la Vicerrectoría Académica y la renovación de su vinculación dependerá de la evaluación de resultados de las labores asignadas.

Parágrafo. La Institución determinará el número de docentes de planta que se vinculará a cada uno de los programas académicos, y su nombramiento dependerá de la viabilidad presupuestal.

Docente Temporal: Es aquel docente que se encuentra vinculado a la institución en forma esporádica y con una finalidad y un período específico.

Desempeña tareas como docente de cátedra o en cumplimiento de convenios o contratos que realiza la institución con otras instituciones u organizaciones con el fin de desarrollar proyectos académicos importantes en el desarrollo del proyecto institucional. Su vinculación se hará previo concepto favorable de la Vicerrectoría académica siguiendo los procedimientos establecidos y la renovación de su vinculación dependerá de los resultados de la evaluación de las labores asignadas.

Docente Visitante: Es aquel docente que por su idoneidad científica y amplios méritos y reconocimientos a nivel nacional e internacional presta sus servicios en forma transitoria en actividades de docencia, investigación y proyección social.

Docente Ad-Honorem: Es aquel docente ocasional o de cátedra, de reconocida trayectoria académica que sin recibir remuneración se vincula a la institución para realizar labores de docencia, investigación, proyección social o asesoría. El docente Ad-Honorem se ubicará en una de las categorías establecidas por la institución.

Docente Adscrito: Es aquella persona que pertenece a la planta de personal de otra institución con la cual se tiene convenio, y que además asiste a los estudiantes previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el convenio para prácticas formativas y de acuerdo con las exigencias reglamentarias.

Artículo 33. Clasificación según la Dedicación. Según la dedicación laboral en la institución, el docente se clasifica como:

1. **Docente de tiempo completo:** Es docente de tiempo completo, el docente vinculado a la para desarrollar las tareas que le asigne y autorice la Institución durante cuarenta (40) horas a la semana, en el plan de trabajo semestral presentado por el Decano de la Facultad o el Jefe de Departamento y aprobado por la Vicerrectoría Académica, debe consignarse la distribución de horas semanales de las actividades que el docente desarrolla en docencia, investigación, proyección social, administración, producción intelectual, tutoría, servicio y capacitación.
2. **Docente de medio tiempo:** Es docente de medio tiempo el docente vinculado para desarrollar las tareas que le asigne y autorice la Institución durante veinte (20) horas semanales. En el plan de trabajo semestral presentado por el Decano de la Facultad o el Jefe de Departamento y aprobado por la Vicerrectoría Académica, debe consignarse la distribución de horas semanales de las actividades que el docente desarrolla en docencia, investigación, proyección social, administración, producción intelectual, tutoría, servicio y capacitación.
3. **Docente de hora cátedra:** Es docente de hora cátedra aquel que se vincula para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase en un período determinado.

Parágrafo: Todos los docentes deberán firmar el respectivo contrato de trabajo antes de dar inicio a sus labores. Solo de esta manera se podrá dar origen a la vinculación laboral con la institución.

CAPÍTULO 7. CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

Artículo 34. Evaluación. La evaluación docente es un proceso permanente que se consolida cada año, mediante de las calificaciones obtenidas por el docente en las diferentes funciones y actividades consignadas en el plan de trabajo. La evaluación deberá ser objetiva, imparcial, formativa e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el docente, ponderadas según la importancia de ellas y el grado de responsabilidad del docente en cada una.

Parágrafo: Periódicamente se realizarán evaluaciones del desempeño académico de los docentes, mediante la aplicación de instrumentos evaluativos con miras a su perfeccionamiento, permanencia y ascenso dentro del escalafón Docente.

Artículo 35. Mejoramiento Docente. En su continuo mejoramiento académico, por intermedio de la Vicerrectoría Académica se facilitará la capacitación, actualización y formación integral de los docentes. El Programa de Desarrollo Docente tiene los siguientes objetivos

1. Elevar la calidad de la docencia y, por ende, de los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución, mediante la realización de actividades de mejoramiento, actualización y superación académica que propicien la adquisición y profundización de conocimientos, el desarrollo de competencias y aptitudes para la comunicación y el análisis crítico y la autoreflexión sobre el quehacer docente.
2. Consolidar una comunidad docente con el perfil que se requiere, que se comprometa con las tareas pedagógicas y participe en la toma de decisiones que le competan, construyendo proyectos colectivos de mejoramiento de la calidad académica universitaria.
3. Crear espacios de reflexión que permitan comprender, divulgar y generalizar experiencias pedagógicas novedosas en los diversos ámbitos de formación profesional.
4. Formar docentes - investigadores que sean capaces de comprender y transformar su práctica pedagógica, mediante la identificación de problemáticas inherentes a su quehacer.
5. Consolidar la cultura de evaluación que debe orientar el mejoramiento de la docencia y de todos los procesos académicos.

Los cursos ofrecidos de perfeccionamiento docente, serán válidos para el ascenso en el Escalafón Docente de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 36. Capacitación Institucional. La capacitación institucional consiste en la participación de los docentes en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico y pedagógico; incluye la realización de estudios de postgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías, entrenamientos.

Artículo 37. Apoyo Institucional. La institución apoyará la capacitación institucional de los docentes, mediante la gestión de los proyectos de capacitación ante las instancias tanto internas como externas; el otorgamiento de comisiones y la inclusión de actividades de capacitación en el plan de trabajo.

Artículo 38. Constancia De Asistencia. El docente, que a nombre de la institución participe en actividades de capacitación, deberá presentar la constancia de asistencia, la información documental suministrada por el evento y una memoria académica sobre el programa adelantado, dirigida a los docentes de su área.

Artículo 39. Autorización Comisiones de Estudio. El Rector autorizará comisiones de estudio para capacitación en programas de postgrado, atendiendo a los siguientes criterios: trayectoria del docente, relación del programa con el área de desempeño del docente, armonía con los planes y programas de la Institución y de la dependencia, utilidad previsible para éstos y acreditación y prestigio de la institución donde se adelantará la capacitación.

Parágrafo 1: Toda comisión de estudio autorizada por el Rector para que el docente adelante estudios de especialización, maestría o doctorado generará una contraprestación de servicio del

docente con la institución, de acuerdo con lo establecido en las políticas institucionales de capacitación docente.

Parágrafo 2: El número de comisiones a otorgar por nivel de formación se definirá de acuerdo con el estudio financiero que apruebe la Rectoría.

CAPÍTULO 8. ESTÍMULOS A LA EXCELENCIA ACADÉMICA

Artículo 40. Clases De Estímulos. La institución exaltará la excelencia académica de los docentes, para lo cual establecen los siguientes estímulos.

1. Capacitación Docente
2. Reconocimiento en la hoja de vida
3. Distinciones

Artículo 41. Orden Al Mérito. La orden al mérito, es la máxima distinción otorgada por la labor pedagógica y tiene por objeto estimular el desarrollo integral del docente. Para el otorgamiento de la orden se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

El logro de metas superiores en el trabajo con los estudiantes, el propio perfeccionamiento del docente y su contribución efectiva a la sociedad. La distinción consiste en una medalla y un pergamino. Esta orden se otorgará anualmente el día del Educador en ceremonia especial.

Parágrafo. El consejo superior reglamentará el otorgamiento de las distinciones y los reconocimientos.

CAPÍTULO 9. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y DE PERMANENCIA

Artículo 42. Situaciones Administrativas. La situación administrativa es la condición jurídica particular en que encuentra el docente, respecto del desempeño de sus funciones.

El docente puede encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

1. Servicio activo: cuando ejerce las funciones propias del cargo para el cual fue contratado.
2. Licencia: cuando transitoriamente y por un término definido, se separa del ejercicio del cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad de acuerdo a las normas legales. Los docentes podrán solicitar al Rector, previo concepto del jefe inmediato, licencia ordinaria, sin goce de sueldo, hasta por sesenta días al año, continuos o discontinuos. El tiempo de licencia ordinaria y el de su prórroga, no serán computables como tiempo de servicio para ningún efecto.
3. Las licencias por enfermedad o por maternidad se registrarán por las normas de seguridad social vigentes, se requerirá, sin excepción, la certificación de incapacidad expedida por la autoridad competente. Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el docente deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones.

4. Permiso: cuando el docente sea autorizado a retirarse de las funciones del cargo, por causa justificada. El permiso podrá ser otorgado por el Director del Programa Académico o jefe del Departamento por un término de un día. Por el Decano de la Facultad hasta un término de tres días, previo concepto del Director del Programa Académico o jefe del departamento y por más de tres días por el Vicerrector Académico.
5. Comisión: cuando por disposición o autorización del rector, el docente adelanta estudios de mejoramiento docente en la institución o fuera de ella o cuando temporalmente se desempeña en otro cargo.
6. Vacaciones: cuando esté disfrutando de este derecho con arreglo a la ley y a las normas vigentes.
7. Suspendido: cuando se encuentre transitoriamente retirado del ejercicio del cargo, previo cumplimiento de las formalidades previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 43. Retiro O Cesación. El retiro o cesación definitiva en el ejercicio del cargo del docente se produce por las siguientes razones:

1. Por renuncia escrita presentada ante el Rector y radicada en la Oficina de Talento Humano.
2. Por terminación unilateral del Contrato, según las causales del Reglamento Interno de Trabajo y la Legislación Colombiana.
3. Por vencimiento del término para el cual fue contratado.
4. Por declaración de vacancia, en caso de abandono del cargo.

CAPÍTULO 10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. El Régimen Disciplinario. Pretende consagrar principios elementales que constituyen el fundamento normativo para el estudio, discusión y sanción de todos y cada uno de los comportamientos de los docentes que alteren la normalidad de las actividades académicas y/o administrativas, cualquiera sea su naturaleza.

Artículo 45. Falta Disciplinaria. Se considera como tal, la conducta observada por el docente con la cual se sustrae de sus obligaciones y deberes o contradice las cláusulas respectivas de su contrato de trabajo y demás reglamentos.

Parágrafo. En todo caso, la acción u omisión que vulnerare de manera grave o leve los principios generales de la institución, deberes, políticas consignadas en los diferentes estatutos, reglamentos o acuerdo, se considera falta.

Artículo 46. Procedimientos. Cuando por cualquier medio se tenga conocimientos del acaecimiento de determinados hechos que presuntamente configuren falta disciplinaria de docente alguno, el jefe inmediato remitirá el informe correspondiente a la Oficina de Talento Humano para que proceda como corresponde laboralmente.

La Oficina de Talento Humano realizará el procedimiento de descargos sujeta a las normas legales vigentes y en los 8 días hábiles siguientes a la citación a descargos comunicará al docente la conclusión a que se llegue sobre su responsabilidad o no en los hechos que originaron el procedimiento.

Parágrafo 1: Si hubiere lugar a sanción o cancelación del contrato, en la misma comunicación se le notificará tal determinación y el docente podrá utilizar los recursos que la Ley le confiere. Estos recursos se deberán interponer y sustentar por escrito dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la notificación.

Parágrafo 2: Contra dicha resolución procede el recurso de reposición en todos los casos y el recurso de apelación ante el Consejo Superior cuando se trate de una suspensión mayor de un (1) mes de terminación del contrato de trabajo.

Artículo 47. Sanciones. La institución con observancia de las formas del debido proceso, sancionará todos aquellos comportamientos violatorios de sus reglamentos o contrarios a la moral y las buenas costumbres inherentes a la vida en comunidad.

En atención al principio de proporcionalidad, las sanciones podrán ser de las siguientes formas.

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
3. Todas las demás que consagre el reglamento interno de trabajo y la legislación colombiana.

Artículo 48. Son Faltas. Además de las faltas contempladas en la constitución política, las leyes, los estatutos, los reglamentos de la institución y el contrato de trabajo constituyen faltas las siguientes:

1. La falsificación o la adulteración de cualquier certificado u otro documento que sirva como instrumento probatorio de ciertas calidades y perfiles.
2. La suplantación de un docente. En este caso ambos docentes, serán sujetos pasivos de la sanción.
3. Asistir a clase en estado de embriaguez, o bajo el efecto de sustancias alucinógenas o estupefacientes, distribuirlas o consumirlas dentro de la institución.
4. Faltar al respeto, amenazar o coaccionar, agredir verbal o físicamente a directivos, funcionarios, u otros docentes o estudiantes.
5. Incurrir en actos contrarios a la moral o al decoro personal dentro de la institución o en los sitios en que esté presente la institución.
6. Entorpecer el normal desarrollo de las actividades académicas o administrativas.
7. Hurtar o dar uso indebido a los bienes de la institución.
8. Impedir por cualquier medio el ejercicio de la libertad de expresión y el derecho a la crítica de otros docentes, estudiantes y/o personal administrativo.
9. Portar armas de cualquier naturaleza.
10. Practicar juegos de azar dentro de la institución.
11. El incumplimiento grave, reiterado e injustificado de las funciones del cargo.

Artículo 49. El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por el Consejo Superior y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C. a los 06 días del mes de abril de año dos mil quince (2015).

RICARDO STRIEDINGER CEPEDA
Presidente del Consejo

SAMUEL STRIEDINGER MELO
Secretario General

CONTROL DE CAMBIOS

Cambio	Versión	Fecha	Elaboró	Aprobó
Ajuste con la personería jurídica y nueva razón social	4	22/10/2014	Indira Chaparro Secretaría Académica	Katherine Striedinger Vicerrectora Académica

Cambio	Versión	Fecha	Elaboró	Aprobó
Revisión general, para articular el modelo institucional, reglamento de investigación y reglamento de propiedad intelectual.	5	06/04/2015	Angela Díaz Indira Chaparro Secretaría Académica	Katherine Striedinger Vicerrectora Académica