

# REGLAMENTO PROFESORAL



VIGILADA MINEDUCACIÓN



## REGLAMENTO PROFESORAL

### Edición No. 01

*Fundada en 1977. Aprobada por Res. No. 03367 de 1980. P.J. No. 2683 de 1985  
M.E.N. Escuela Tecnológica Res. No. 1899 de 2002 M.E.N. NIT. 860. 401. 496 - 0  
UNIVERSIDAD, aprobada por resolución No. 13370 de 2014*

## CONTENIDO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS PROCLAMADA POR LA SALA GENERAL .....	3
PRESENTACIÓN.....	4
MISIÓN .....	5
VISIÓN.....	5
SÍMBOLOS .....	6
HIMNO .....	7
OBJETIVOS INSTITUCIONALES .....	9
NUESTRO COMPROMISO.....	10
CAPÍTULO I .....	12
DEL PERSONAL PROFESORAL Y SU CLASIFICACIÓN.....	12
CAPÍTULO II .....	13
DE LAS CATEGORÍAS DE LOS PROFESORES.....	13
CAPÍTULO III .....	15
DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESORES.....	15
CAPÍTULO IV .....	16
DE LAS OBLIGACIONES, DEBERES Y DERECHOS DE LOS PROFESORES ...	16
CAPÍTULO V .....	20
DE LOS PLANES DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN PROFESORAL .....	20
CAPÍTULO VI .....	20
DE LA EVALUACIÓN PROFESORAL.....	20
CAPÍTULO VII .....	22
RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	22
CAPÍTULO VIII .....	25
RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL .....	25
CAPÍTULO IX .....	26
DISTINCIONES Y ESTÍMULOS .....	26
CAPÍTULO X.....	27
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS .....	27
CAPÍTULO XI .....	29
REPRESENTACIÓN PROFESORAL .....	29

## **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS PROCLAMADA POR LA SALA GENERAL.**

La grandeza de la Universidad está en su historia de servicio, en su capacidad formadora y transformadora, en sus esfuerzos por propender por la convivencia sincera con base en el cultivo de la inteligencia del ser humano a través del estudio, para resolver los problemas personales y sociales.

Esta Universidad apropia la tarea consolidar un cuerpo profesoral que contribuya a la formación integral y comprenda las diversas situaciones que correspondan al momento histórico de su vida.

Como Universidad se asume la responsabilidad social que corresponde de ofrecer una educación superior de calidad, desde la relación que se establece con los diferentes grupos de interés, en las profesiones y disciplinas del conocimiento.

Dentro de los propósitos principales está el de privilegiar el cultivo de los valores humanos y la virtud con voluntad de servir bajo principios éticos fundamentales que permitan que la Universidad sea un referente nacional e internacional.

Se propenderá por la búsqueda de nuevo conocimiento, la indagación en el ámbito de la ciencia, la experimentación, el pensamiento creativo con respuestas apropiadas con sentido de responsabilidad social.

## **PRESENTACIÓN**

Para la Universidad el profesor es la persona que desarrolla las funciones de docencia, investigación y proyección social promoviendo la formación académica desde su disciplina; reúne cualidades humanas, vocación de servicio y responsabilidad para la construcción de conocimiento con sus estudiantes y la disposición de incorporar y comprender nuevas realidades. Así mismo, en su perfil integra las dimensiones de: imaginación y creatividad, flexibilidad e interdisciplinariedad, solidaridad y trabajo en equipo, sentido crítico y compromiso social.

En el momento de editar este reglamento a la comunidad académica, se pretende definir la política de docencia para lograr un desempeño exitoso durante la permanencia en la Universidad.

Además de contemplar los derechos y deberes, se tratan los aspectos organizativos de la Universidad que merecen ser divulgados.

Cordialmente,

**Msc. FERNANDO ARTURO SOLER LÓPEZ**

**Rector**

## **MISIÓN**

Somos una Universidad que, fundamentada en principios y valores forma profesionales íntegros, autónomos, libres y emprendedores con pensamiento crítico, investigativo e innovador; que mediante un proyecto pedagógico incluyente y flexible genera y aplica el conocimiento para el mejoramiento de las condiciones de vida personales y sociales, desde una perspectiva local y global.

## **VISIÓN**

La Universidad ECCI será reconocida por brindar una educación de alta calidad, por su humanismo, su producción científica y tecnológica, con criterios de universalidad en el conocimiento, a través de programas pertinentes basados en principios y valores al servicio de la formación y el desarrollo social.



## SÍMBOLOS

---



### LOGOTIPO



El libro simboliza el saber condensado y listo para ser consultado. La cruz simboliza la fe en Jesucristo rodeada por las letras que conforman el nombre de la Universidad.

### ESCUDO



El escudo contempla:

La fecha de fundación de la Institución, las tres montañas representan nuestras tres cordilleras que nos caracterizan, el sol la esperanza que alumbró el país, el libro la pertenencia con filosofía de la Universidad representada en su logotipo.

### LEMA

Humanismo, ciencia y tecnología al servicio de la sociedad.

### BANDERA



De color blanco, enmarcada por una banda azul; en el centro se ubica el escudo de la Universidad, cuyo significado es ya conocido.

## HIMNO

### CORO

Orgullosos y unidos cantemos  
a la ECCI nuestra Universidad  
\*al deber de buscar conocimiento,  
brindar amor, progreso y paz (bis).

I

Día a día trabajamos con empeño,  
por Colombia y por la humanidad  
soñadores que buscan con coraje,  
un futuro lleno de prosperidad.

II

Hoy se escucha el fluir melodioso  
del latir de este gran corazón  
fabricando anhelos e ilusiones  
transformando al mundo con valor.

### CORO

Orgullosos y unidos cantemos  
a la ECCI nuestra Universidad  
al deber de buscar conocimiento,



brindar amor, progreso y paz (bis).

III

La ECCI entusiasta nos inspira,  
a luchar y nuestros sueños alcanzar  
un camino promisorio nos espera  
un andar de equidad y dignidad.

IV

Nuestra vidas al servicio consagramos  
Dios nos guía y es un faro en el mar  
entonemos con orgullo este himno  
que representa a la Universidad.

CORO

## OBJETIVOS INSTITUCIONALES

1. Formar profesionales idóneos con criterios de responsabilidad social.
2. Fomentar y facilitar la formación en diferentes áreas del conocimiento en igualdad de oportunidades.
3. Promover una cultura que favorezca la investigación, la innovación y el desarrollo de los programas ofrecidos por la Institución para beneficio de la persona y la sociedad.
4. Convivir con fundamento en valores humanos y principios éticos.
5. Posicionar la imagen de la Universidad a nivel nacional e Internacional.
6. Innovar en procesos académicos, administrativos y de gestión.
7. Optimizar el uso y aprovechamiento de los recursos disponibles.
8. Actuar de conformidad con la filosofía institucional, los principios y objetivos de la Constitución Política de Colombia y la ley.

## NUESTRO COMPROMISO

La Universidad al ofrecer una formación integral con la metodología por ciclos propedéuticos y currículo integrado, dentro de un marco humanista, asume el compromiso de:

Promover el avance tecnológico, científico, humanístico, artístico y ambiental en busca de soluciones a las necesidades del país.

Disponer de una capacidad académica y organizacional, puesta al servicio de un proyecto social incluyente y equitativo.

Propiciar el desarrollo de proyectos de emprendimiento e innovación privilegiando la creatividad y el trabajo en equipo para el mejoramiento de las condiciones de vida personales y sociales.

## **ACUERDO No. 04 DEL 21 DE DICIEMBRE DE 2018**

### **CONSEJO SUPERIOR**

Por el cual se aprueba el Reglamento Profesoral, de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, los desarrollos y proyecciones que como universidad se han venido dando.

El Consejo Superior de la Universidad, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial en el artículo 28 de los Estatutos y:

### **CONSIDERANDO:**

1. Que se hace necesario seguir actualizando los diferentes aspectos del ejercicio profesoral, de acuerdo con el carácter de la Universidad.
2. Que en concordancia con el artículo 28, literales e y m, de los estatutos de la Universidad le compete al Consejo Superior generar los reglamentos que garanticen el buen funcionamiento de las diferentes dependencias de la Universidad.

### **ACUERDA**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar el Reglamento Profesoral.

## CAPÍTULO I

### DEL PERSONAL PROFESORAL Y SU CLASIFICACIÓN

#### ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN.

1. **Profesorado.** Se considera profesor de la Universidad a quien ejerce las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social, dentro de las categorías y los diversos niveles de formación establecidos en el presente reglamento.

**ARTÍCULO 2. CLASIFICACIÓN.** – Según los tipos de dedicación los profesores de la Universidad se clasificarán en:

1. Permanentes o de planta.
2. De vinculación especial.

**ARTÍCULO 3. PROFESORES PERMANENTES O DE PLANTA.** Son las personas naturales inscritas en el escalafón profesoral o que se encuentren en periodo de prueba, de acuerdo con los requisitos establecidos en el presente reglamento y cuya dedicación sea de medio tiempo o tiempo completo.

**ARTÍCULO 4. DEDICACIÓN.** El profesor de tiempo completo dedica a la Universidad 40 horas semanales, el profesor de medio tiempo dedica 20 horas semanales.

**ARTÍCULO 5. PROFESORES DE VINCULACIÓN ESPECIAL.** Son aquellos que están vinculados a la Universidad, de acuerdo con una de las siguientes modalidades:

1. De cátedra.
2. Ocasionales.
3. Visitantes.
4. De dedicación exclusiva.

**ARTÍCULO 6. PROFESORES DE CÁTEDRA.** Son aquellos que dedican a la Universidad hasta 16 horas semanales.

**ARTÍCULO 7. PROFESORES OCASIONALES.** Son aquellos que sean requeridos transitoriamente por la Universidad.

**ARTÍCULO 8. PROFESORES VISITANTES.** Son aquellos que colaboran con la

Universidad en virtud de convenios con instituciones nacionales o extranjeras de carácter cultural, artístico, filosófico, científico, humanístico, tecnológico o técnico en los campos propios de su especialidad.

**ARTÍCULO 9. PROFESORES DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA.** Son aquellos que laboran solamente con la Universidad.

## CAPÍTULO II

### DE LAS CATEGORÍAS DE LOS PROFESORES

**ARTÍCULO 10. CRITERIOS PARA DETERMINAR EL ESCALAFÓN.** – Para establecer la categoría de los profesores dentro del escalafón se tendrá en cuenta las diferentes categorías que favorezcan la promoción y permanencia de los profesores en el contexto de la educación superior.

**ARTÍCULO 11. DEFINICIÓN.** Se entiende por escalafón, el sistema de clasificación y promoción de los profesores de la Universidad.

**ARTÍCULO 12. INSCRIPCIÓN EN EL ESCALAFÓN.** Todos los profesores vinculados a la Universidad, deberán estar inscritos en el escalafón. El proceso de inscripción inicial, se realizará conjuntamente a la firma del contrato de trabajo y de acuerdo con los respectivos soportes que deben reposar con su hoja vida en la Oficina de Gestión Humana, tales como: Diplomas, actas de grado y certificados de experiencia y logros académicos.

**ARTÍCULO 13. CATEGORÍAS DEL ESCALAFÓN PROFESORAL.** Se establecen las siguientes categorías para el escalafón, cualquiera sea el tipo de dedicación:

1. Profesor Auxiliar.
2. Profesor Agregado
3. Profesor Asistente
4. Profesor Asociado
5. Profesor Asociado Especial
6. Profesor Titular

**ARTÍCULO 14. PROFESOR AUXILIAR.** Es quien apoya actividades prácticas, de atención en laboratorios, o actividades académicas.

Para ingresar al escalafón, le es exigible:

1. Título de profesional del nivel tecnológico o universitario.

#### **ARTÍCULO 15. PROFESOR AGREGADO**

Para clasificarse en este nivel, el profesor deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Título Profesional Universitario.
2. 30 horas de capacitación en pedagogía.
3. Mínimo 3 semestres de experiencia académica en Educación Superior.

**ARTÍCULO 16. PROFESOR ASISTENTE.** Es el profesor que además de las funciones de docencia está capacitado para dirigir proyectos de investigación y articulación con el sector productivo, con experiencia académica en la educación superior.

Para clasificarse en este nivel, el profesor deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Título Especialista.
2. Nivel de inglés igual o superior a A1.
3. Cuatro semestres de experiencia académica en educación superior.

**ARTÍCULO 17. PROFESOR ASOCIADO.** Es el profesor que ha desarrollado condiciones investigativas, de emprendimiento y de innovación, que puede promover a sus estudiantes hacia un desarrollo profesional pertinente y creativo.

Debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Título de Magister relacionado con el área de desempeño.
2. Dos artículos publicados.
3. Cumplir una experiencia académica de 4 semestres en Educación Superior.
4. Competencias en segunda lengua nivel A2 según el marco común europeo de referencia.

**ARTÍCULO 18. PROFESOR ASOCIADO ESPECIAL.** Para ser promovido en esta categoría deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. Título de Doctor.
2. Un artículo indizado
3. Competencias en segunda lengua nivel B1, según el marco común europeo de referencia.

**ARTÍCULO 19. PROFESOR TITULAR.** Es el profesor con competencias académicas e investigativas, capaz de gestionar procesos de investigación avanzada. Para ser promovido a esta categoría, deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. Título de Doctor.
2. Haber dirigido por lo menos dos (2) proyectos de investigación.
3. Haber ejercido la docencia universitaria por un término mínimo de 8 semestres.
4. Haber escrito por lo menos un libro o haber publicado 4 artículos científicos en revistas indizadas.
5. Competencias en segunda lengua nivel B2, según el marco común europeo de referencia.

**PARÁGRAFO:** Los títulos de formación obtenidos en el exterior deben ser convalidados, según términos legales vigentes.

**ARTÍCULO 20. PERÍODO DE CLASIFICACIÓN PROFESORAL.** Las revisiones y actualizaciones de las hojas de vida para ascenso o clasificación en el escalafón se realizarán en dos períodos establecidos del 15 al 30 de enero y del 15 al 30 de julio de cada año.

### CAPÍTULO III

#### DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESORES

**ARTÍCULO 21. Selección de profesores.** Se realizará mediante concurso teniendo en cuenta que la Dirección de Gestión Humana efectuará la convocatoria a profesionales interesados en suplir los cargos y citará a las respectivas pruebas



y entrevistas con las instancias requeridas, para la selección y contratación.

**ARTÍCULO 22.** La Universidad iniciará sus procesos de selección y contratación de acuerdo con la planificación y las necesidades de personal de forma semestral, elaborada por cada director, aprobada por el Consejo Académico.

**ARTÍCULO 23. La evaluación profesoral.** Tiene como propósito valorar integralmente al profesor en su desempeño académico su producción en las funciones sustantivas y su contribución al logro de las metas instituciones. Los resultados obtenidos serán analizados en el Comité de Evaluación Profesoral.

**ARTÍCULO 24. Contratación de profesores extranjeros.-** Tomando en consideración la importancia que reviste el tener un conocimiento preciso sobre los documentos exigidos por el Gobierno Colombiano al momento de la contratación de personal extranjero, se ha estimado oportuno dar a conocer las políticas que regulan este tema en particular y a las cuales se les debe dar un estricto cumplimiento, en la medida que la Institución compromete seriamente su responsabilidad frente a las entidades gubernamentales encargadas del control y regulación de este tema específico, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1067 de 2015. A continuación, se describen los documentos y procedimientos necesarios para vincular a un extranjero que preste servicios remunerados en Colombia:

**ARTÍCULO 25. De la visa.** - Independientemente de la modalidad contractual utilizada, la duración del contrato o el monto de la remuneración, la vinculación debe estar respaldada con una Visa que faculte al extranjero para tal propósito; ellas son: Visa Migrante del Trabajador, Visa de Residente, Permiso Especial de Permanencia.

## CAPÍTULO IV

### DE LAS OBLIGACIONES, DEBERES Y DERECHOS DE LOS PROFESORES

**ARTÍCULO 26. Obligaciones generales de los profesores.** Son obligaciones generales de los profesores:

1. Cumplir la Constitución y las leyes de la República, los Reglamentos y Reglamentos de la Universidad.
2. Propender por la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanente.

3. Desarrollar sus funciones sin que sean delegadas, las clases personalmente, así como cumplir en su totalidad y en el periodo académico correspondientes, el programa de cada asignatura o curso a su cargo.
4. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual, con sujeción a principios éticos, científicos y pedagógicos, respetando las diferentes formas de pensamiento y conciencia de los educandos.
5. Velar por el cumplimiento de la normatividad de la Universidad.
6. Dar tratamiento respetuoso a los integrantes de la comunidad universitaria, en encuentros presenciales y virtuales y a todas aquellas personas con quienes tuviere relación en el desempeño de su cargo, así como abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
7. Responder por la conservación, utilización de los documentos, materiales y demás bienes confiados a su guarda o administración, y rendir oportunamente cuenta de su utilización, cuando ello se requiera.
8. Asesorar la organización y distribución de los equipos y materiales en los diferentes laboratorios y velar por el cumplimiento de los respectivos reglamentos.
9. Conservar una postura digna y una presentación personal enmarcada en la decencia y estatus de su cargo.
10. Participar con puntualidad y seriedad en los consejos para los que fuere elegido, como representante profesoral.
11. Dar cumplimiento a la política de Propiedad Intelectual y a la ley de Derechos de Autor.
12. Para los profesores de la Metodología a Distancia, cumplir en su totalidad con los programas de las asignaturas o cursos dispuestos a su cargo, así como asistir con puntualidad en los horarios pactados para la orientación o tutorías de la Metodología a Distancia (Modalidad tradicional y virtual).

**ARTÍCULO 27. Obligaciones específicas de los profesores.** Son obligaciones específicas de los profesores:

1. Presentar oportunamente el programa de cada asignatura o curso a los estudiantes correspondientes, acordar los criterios de evaluación y el trabajo independiente.
2. Preparar, desarrollar y evaluar los cursos asignados, de conformidad con las políticas y lineamientos Institucionales en el periodo académico correspondiente.
3. Desarrollar las actividades académicas y de apoyo a su Dirección aprobadas por la Universidad de conformidad con el plan de trabajo profesor.
4. Contribuir al desarrollo de las líneas, proyectos o grupos de investigación en los que se establezca su participación.

5. Comunicar a las directivas los hechos que puedan perjudicar a la Universidad y a las personas que la conforman.
6. Proponer las iniciativas que estime convenientes para el progreso y mejoramiento continuo de los procesos académicos y administrativos de la institución.
7. Recomendar las mejoras y reformas a los programas vigentes, así como sugerir actividades de trabajo independiente de los estudiantes, que complementen el ejercicio de la labor profesor.
8. Registrar su asistencia a clase o dejar evidencia de la acción tutorial en la forma y mecanismos que determine la Universidad.
9. Informar oportunamente a la autoridad académica de la respectiva Dirección, sus ausencias a clase o encuentros virtuales síncronos o asíncronos.
10. Coadyuvar a la permanencia estudiantil registrando los estudiantes en riesgo de deserción percibidos en el aula y desarrollar estrategias de retención y reportarlos a la Dirección de Bienestar
11. Entregar oportunamente los productos profesores al respectivo Director de Programa en los formatos establecidos por la Universidad y en las fechas previstas para ello.
12. Practicar las evaluaciones que correspondan, conforme a la reglamentación vigente, en las fechas señaladas por la respectiva autoridad académica, evaluarlas e ingresar al sistema las notas parciales y finales, así como reportar los resultados dentro de los plazos establecidos.
13. Dirigir, asesorar, supervisar y evaluar proyectos de grado adelantados por los estudiantes.
14. Atender las orientaciones de las autoridades académicas y administrativas de la Universidad.
15. Asesorar, orientar y asistir a los estudiantes en sus procesos académicos cuando por disposición de la respectiva Dirección de Programa se requiera.
16. Las demás previstas en la legislación laboral, en este reglamento, las que se le asignen por parte de las autoridades competentes para ello y todas aquellas que por su naturaleza correspondan a la actividad profesor.

**ARTÍCULO 28. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS PROFESORES DE PLANTA.** – Son obligaciones de los profesores de planta, las siguientes:

1. Diseñar y Practicar los exámenes de admisión, validaciones, suficiencias y habilitaciones que le sean asignados, así como talleres, cursos de extensión, diplomados, cursos vacacionales, foros, realizar ponencias, dirigir proyectos de investigación, realizar congresos, proponer y desarrollar actividades con los egresados, y todas las demás que se puedan contemplar a nivel académico.
2. Ejercer las demás funciones de apoyo académico y administrativo, que le sean

asignadas por los cuerpos colegiados de la Universidad.

3. Aportar y promover dentro de la comunidad académica la producción intelectual en su área de conocimiento.
4. Prestar sus servicios en cualquiera de las unidades académicas de la Universidad que lo requieran.
5. Hacer parte de los jurados, consejos y comités de carácter permanente y transitorio que se creen en la Institución para los cuales fueren asignados.
6. Fomentar los principios institucionales de pertinencia, equidad, transparencia, eficiencia, autonomía, responsabilidad, honestidad, optimismo, excelencia, competitividad y liderazgo.

#### **ARTÍCULO 29. DERECHOS. – SON DERECHOS DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD:**

1. Los que se deriven de la Constitución Política, las leyes, el reglamento general, el presente reglamento y demás normas de la Universidad.
2. Tener libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro de los principios de libertad de cátedra, de investigación, de enseñanza y de información.
3. Participar en programas de capacitación académica, de acuerdo con los planes de desarrollo académico que adopte la Universidad.
4. Recibir la remuneración y el reconocimiento de las prestaciones sociales que le correspondan en consonancia con la ley y los reglamentos.
5. Disponer de la propiedad intelectual o de industria en las condiciones previstas en la ley en lo relacionado con los desarrollos investigativos de su propia iniciativa. Elegir y ser elegido para las representaciones que correspondan a profesores en órganos colegiados de la Institución.
6. Conocer, en caso de ser objeto de un proceso disciplinario, el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación, ser oído en declaración de descargos e interponer recurso de reposición ante el ente sancionador y en subsidio de apelación ante la instancia inmediatamente superior a la que sanciona, en el efecto devolutivo y los demás recursos establecidos en este reglamento.
7. Conocer los resultados de su evaluación
8. Recibir trato adecuado y respetuoso de parte de sus superiores, colegas, estudiantes y empleados, así como tener condiciones satisfactorias de trabajo dentro de la Universidad.
9. Tendrán derecho a elegir y ser elegidos como representantes ante en el Consejo Académico y en los diferentes comités a que haya lugar.

## CAPÍTULO V

### DE LOS PLANES DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN PROFESORAL

**ARTÍCULO 30. PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL.** – La Universidad reconoce: que, para el logro de la calidad académica, es importante tener un cuerpo profesoral en continua cualificación, de acuerdo con las exigencias del sector y de cada una de las áreas específicas del conocimiento.

El propósito es lograr la excelencia académica y fortalecer a los profesores de la Universidad en el desarrollo de las competencias necesarias, para brindar un servicio educativo de calidad, acorde con las necesidades locales y globales, en el marco del proyecto educativo institucional, la Misión y la Visión Institucional. El plan de desarrollo profesoral recoge las necesidades de formación avanzada y complementaria de las dependencias académicas de la Universidad formalizadas a través de la Vicerrectoría Académica, Decanaturas y las Direcciones de los Programas

**PARÁGRAFO.** En cuanto a los planes de capacitación, la Universidad, a través del Consejo Académico establecerá las áreas de mayor necesidad para la cualificación Profesoral.

## CAPÍTULO VI

### DE LA EVALUACIÓN PROFESORAL

**ARTÍCULO 31: EVALUACIÓN PROFESORAL.** – Se establecen tres formas de evaluación del Profesor: heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación. La primera es llevada a cabo por los estudiantes, la segunda es realizada por el Director de programa o director del área y los profesores con quienes desarrolle proyectos comunes y la tercera es diligenciada por el mismo profesor sobre su desempeño.

Para obtener el resultado final, se asigna la siguiente distribución porcentual: heteroevaluación 50%, coevaluación 40% y autoevaluación 10%.

Los factores que se evalúan son: desempeño académico, producción en las tres funciones sustantivas y contribución al logro de las metas institucionales.

Los instrumentos de evaluación profesoral serán diligenciados a través del Sistema de Información de la Universidad, según lo establecido por el Consejo Académico.

Para los programas del área de la salud, se aplicará una heteroevaluación y autoevaluación particular a los profesores de práctica formativa, acogiendo la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 32: COMITÉ DE EVALUACIÓN PROFESORAL.** – Al Comité le compete las funciones de análisis de las evaluaciones Profesorales, recomendar al Consejo Académico las acciones a seguir y apoyar a los profesores.

**ARTÍCULO 33: ASPECTOS A EVALUAR.** – En la evaluación profesoral se tendrán en cuenta los siguientes factores para los profesores presenciales.

#### 1. Desde la fuente estudiantes:

- a. **Puntualidad.** – Comprende el cumplimiento que da el profesor a los diferentes acuerdos establecidos para cada una de las clases o tutorías, como son la asistencia, el cumplimiento del programa, etc.
- b. **Preparación en Pedagogía.** – Comprende la idoneidad pedagógica del profesor para dictar y orientar su cátedra, así como la motivación que produzca al estudiante interés en la materia.
- c. **Preparación Académica.** – Busca establecer si el profesor domina, maneja y conoce el tema de exposición relacionado a la cátedra asignada, dejando al estudiante una idea clara y profunda sobre el conocimiento del tema.
- d. **Ética Profesional.** – Comprende el trato respetuoso que debe existir en la relación profesor-estudiante, así como su imparcialidad y objetividad al momento de calificar o hacer observaciones a los estudiantes, también determina si es adecuada la presentación y aspecto personal.
- e. **Inducción al Estudio Autónomo.** – Comprende la capacidad por parte del profesor, de encaminar al estudiante a la promoción de un estudio autónomo, en cuanto a la consulta e investigación a través de medios que buscan facilitar y mejorar la calidad del proceso académico del estudiante. Así como el acompañamiento que se da durante el período correspondiente al desarrollo de la asignatura.
- f. **Exigencia Académica.** – Determina el nivel académico de exigencia manejado por el profesor en cada una de sus clases.

#### 2. Desde la fuente Director de Programa:

Los criterios de evaluación de la Dirección de Programa serán:

- a. Pertenencia.
- b. Gestión de sus grupos.
- c. Productos profesores.
- d. Logro de las competencias en sus estudiantes.

### **3. Desde la fuente Autoevaluación:**

Corresponde al examen que hace el profesor de su labor. Para los profesores de la Metodología Distancia (Modalidad Tradicional y Virtual) se tendrán en cuenta los siguientes factores para el caso de los estudiantes:

- a. Función Pedagógica.
- b. Función Social.
- c. Función Gestora.
- d. Función Tecnológica.

## **CAPÍTULO VII**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 34. FALTAS.** – Se consideran faltas disciplinarias:

1. El incumplimiento de las obligaciones y deberes del profesor, la violación de los reglamentos de la Universidad, manuales de funciones y de las propias de cada dependencia.
2. Las actividades y conductas incompatibles con el decoro del cargo de profesor, con su desempeño o con el respeto y lealtad debidos a la comunidad universitaria.
3. El incumplimiento grave en el desempeño de sus funciones, según concepto fundamentado del Comité de Evaluación Profesoral.
4. Usar documentos públicos o privados falsos, aptos para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la Universidad, de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.
5. Ejecutar intencionalmente actos de agresión que causen daño a la integridad física, moral o profesional de las personas vinculadas a la Universidad o actos de violencia que causen daño a los bienes de esta.
6. Atentar contra las disposiciones consagradas en la normatividad de la Universidad.
7. Violentar el principio del trato igualitario y objetivo que se debe a todos los alumnos, así como los principios éticos que regulan la relación profesor -



estudiante.

8. Incurrir en acoso sexual.
9. Atentar contra la seguridad e integridad tanto de las personas como de la planta física o equipos de la Universidad, mediante la ejecución de prácticas indebidas o sin la preparación adecuada.
10. Actuar en contra de los principios éticos, filosóficos y morales que promueve la Universidad.
11. Adulterar, negociar o permitir el fraude en las evaluaciones efectuadas o los resultados obtenidos.
12. Recibir indebidamente para sí o para un tercero dinero o dádivas, o aceptar promesas remuneratorias directas e indirectas, por el acto que debe realizar en el desempeño de sus funciones o para omitir o retardar un acto propio del cargo o para ejecutar uno contrario a deberes con el estudiante.
13. Atentar contra la reserva que se debe guardar en todo lo relacionado con el régimen de evaluaciones.
14. Abusar de la particular autoridad que se tiene para constreñir o inducir a alguien a realizar o prometer la ejecución de una conducta indebida.
15. Apropiarse o aprovecharse indebidamente de trabajos de investigación, escritos, artículos, textos, obras o materiales didácticos cuya propiedad intelectual radique en otra persona o grupo de trabajo.

**ARTÍCULO 35. SANCIONES.** – Los profesores que incurran en faltas disciplinarias, serán objeto, de acuerdo con su gravedad, de las siguientes sanciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar:

1. Amonestación verbal, ésta será aplicada por su inmediato superior, quien informará al Comité de Evaluación Profesoral. En caso de reincidencia, se apelará al Comité de Convivencia para establecer los acuerdos del caso.
2. Amonestación escrita: será impuesta por el superior inmediato y después de haber escuchado en descargos al profesor implicado.
3. Disminución de la carga académica asignada: será impuesta por el superior inmediato.
4. Suspensión temporal, sin derecho a remuneración.

**PARÁGRAFO.** Toda sanción se archiva en la hoja de vida del sancionado.

**ARTÍCULO 36. INICIACIÓN DE ACCIÓN DISCIPLINARIA.** – La acción disciplinaria una vez comunicada, surte efecto inmediato.

**PARÁGRAFO.** En todo procedimiento disciplinario se otorgan garantías para el



ejercicio del derecho de defensa y se respeta el debido proceso.

**ARTÍCULO 37. CALIFICACIÓN DE FALTA DISCIPLINARIA.** – Conocida una situación que pudiera constituir falta disciplinaria por parte de un profesor, su jefe inmediato procederá a establecer si aquella puede calificarse como tal; en caso positivo, dentro de los 5 días hábiles siguientes al conocimiento del hecho, deberá comunicar los cargos que se le formulan y las pruebas existentes al Comité de Evaluación Profesoral.

**ARTÍCULO 38. NOTIFICACIONES.** – Cuando por algún caso la notificación no se pueda hacer de manera personal, se procederá a realizarla por los medios electrónicos disponibles.

**ARTÍCULO 39. PLAZO PARA DESCARGOS.** – Una vez culminado el proceso de notificación, el profesor dispone de cinco (5) días hábiles para formular descargos y presentar las pruebas que considere convenientes para su defensa. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, el jefe inmediato procede a resolver el caso e imponer la sanción de amonestación verbal o escrita, si a ello hubiere lugar, o a remitir lo actuado al Comité de Evaluación Profesoral si considera de mayor gravedad la sanción que se debe imponer.

**PARÁGRAFO.** El profesor implicado tendrá derecho a ser escuchado por la instancia respectiva, antes de que se profiera cualquier decisión de sanción.

**ARTÍCULO 40. CARGOS, PRUEBAS Y DESCARGOS.** – Cuando por cualquier circunstancia se dificulte poner en conocimiento los cargos y pruebas que obran en su contra, se procede a enviar una comunicación al profesor en medio físico o electrónico. Este puede formular sus descargos y presentar las pruebas correspondientes dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de recibida la comunicación en medio físico o electrónico.

**ARTÍCULO 41. PLAZO PARA SANCIONAR.** – Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de los documentos probatorios y de defensa, el Comité de Evaluación Profesoral procederá a imponer la sanción si hubiere lugar.

**ARTÍCULO 42. RECURSO DE REPOSICIÓN.** - El profesor tiene derecho, en todos los casos, a interponer el recurso de reposición contra el acto administrativo mediante el cual se haya impuesto una sanción de suspensión o destitución. Debe interponerse o sustentarse por escrito en medio físico o electrónico dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de notificación.

**PARÁGRAFO 1. EL RECURSO DE APELACIÓN.** - Por suspensión o destitución,

debe resolverse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

**PARÁGRAFO 2. OPORTUNIDAD.** - El recurso de reposición será interpuesto ante la misma instancia, el recurso de apelación será ante la instancia superior, por una sola vez en ambos casos, cuando así lo considere.

**ARTÍCULO 43. COMUNICACIÓN DE SANCIÓN.** - Toda acción disciplinaria que culmine con la imposición de una sanción, luego de cumplido plenamente el procedimiento establecido para tal efecto e interpuestos y decididos negativamente los recursos pertinentes al caso, debe comunicarse en documento escrito, firmado como recibido por el profesor inculcado o enviado por correo certificado a la dirección registrada por el profesor en su contrato y archivado en la hoja de vida.

**ARTÍCULO 44. TRÁMITES DISCIPLINARIOS Y HOJA DE VIDA.** - En todos los trámites disciplinarios que se sigan contra cualquier profesor, la Universidad debe adjuntar a la correspondiente hoja de vida no sólo los documentos constitutivos del caso, acusaciones, requerimientos o decisiones, sino también los descargos, argumentaciones y pruebas que presente el profesor frente a ellos.

**ARTÍCULO 45. TERMINACIÓN DE ACCIÓN DISCIPLINARIA.** - Toda acción disciplinaria concluye con el cumplimiento de la sanción impuesta o con la declaratoria de inocencia del profesor implicado, hecha por parte de la autoridad competente.

## CAPÍTULO VIII

### RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL

**ARTÍCULO 46.** Las prestaciones sociales del Profesor son las fijadas en las disposiciones legales vigentes. El salario será asignado y determinado por la Sala General.

**PARÁGRAFO.** La Sala General expedirá el acuerdo respectivo anual mediante el cual se fijarán los salarios correspondientes a las diferentes categorías del Escalafón Profesorial contemplados en los Artículos 13 al 19 del presente Reglamento y de conformidad con el artículo 16 literal d de los Estatutos.

## CAPÍTULO IX

### DISTINCIONES Y ESTÍMULOS

**ARTÍCULO 47.** Distinciones y Estímulos: con el fin de premiar, estimular y mejorar sus cualificaciones profesionales, se establecen los siguientes estímulos:

1. Reconocimiento de títulos y realizaciones académicas en la reclasificación en el escalafón.
2. Mención de honor y placa al mejor profesor, director o líder de cada programa, en la reunión general de profesores de cada periodo académico.
3. Costeo de la publicación de los libros que incluye edición, revisión técnica y corrección de estilo, avalados por el comité editorial de la Universidad y pago del 20% sobre la venta de cada ejemplar que determinará el Consejo Superior Académico.
4. Mención en el boletín rectoral, cuando se declare como empleado del mes y medio SMMLV como emolumento.
5. Costeo de las gestiones sobre patentes y mención de honor sobre el registro de una patente de desarrollo académico y un emolumento para este caso de cuatro (4) SMMLV.
6. Mención de honor y emolumento de medio SMMLV por profesor, director o líder por la inscripción y clasificación como elegible de un proyecto de investigación en Colciencias u otras organizaciones que aseguren la calidad y viabilidad de los mismos.
7. Mención de honor y emolumento de dos (2) SMMLV por profesor, director o líder por el paso de un grupo de investigación a su cargo de categoría D a C.
8. Mención de honor y emolumento de tres (3) SMMLV por profesor, director o líder por el paso de un grupo de investigación de la categoría C a categoría B.
9. Mención de honor y emolumento de cuatro (4) SMMLV por profesor, director o líder por el paso de un proyecto de investigación de categoría B a categoría A.
10. Auxilio para estudios de postgrado semestral correspondiente hasta el 40% del valor de la matrícula, no rembolsable, a menos que se pierda el semestre y sin exceder el valor de tres (3) SMMLV y máximo durante cuatro semestres. Para doctorados el tope de ayuda semestral es de cinco (5) SMMLV y máximo para ocho semestres.
11. Apoyo a la producción académica, al participar como ponentes, consistente en, pago de costos de desplazamiento, inscripción, alojamiento, tiempo y viáticos, y reconocimiento siempre que la ponencia sea a nombre de la Universidad, y previa aprobación del Director de Programa, Vicerrector de

Investigación y el Jefe de la Oficina de Atención al Profesor, evidenciable en el cvlac y grublac.

12. Bonificaciones representadas en libros o herramientas de trabajo o valores pecuniarios hasta dos (2) SMMLV en eventos académicos especiales.
13. Reconocimiento público a la labor realizada.
14. Invitación a participar en seminarios, conferencias o cursos de actualización o profundización.
15. Publicación de trabajos de investigación o conferencias meritorias.
16. Otorgamiento del título honoris causa por grandes méritos cuando se diere lugar.
17. Reconocimiento de títulos y realizaciones académicas en la reclasificación en el escalafón profesor.

## CAPÍTULO X

### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

**ARTÍCULO 48. CLASES DE SITUACIONES.** – El profesor de tiempo completo, tiempo parcial, de cátedra o exclusivo, puede encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas: activo, en licencia, en permiso, encargado, en vacaciones, suspendido, incapacitado o en comisión.

**ARTÍCULO 49. ACTIVO.** – Un profesor se encuentra en servicio activo, cuando ejerce las funciones del cargo del cual ha tomado posesión.

**ARTÍCULO 50. LICENCIA.** – Un profesor se encuentra en licencia cuando transitoriamente y por un término definido, se separa del ejercicio de su cargo.

**ARTÍCULO 51. LICENCIA REMUNERADA.** – Es la otorgada por la Universidad en su liberalidad por un tiempo superior a tres (3) días para realizar labores justificadas por el profesor, son autorizadas solo por el Representante Legal.

**ARTÍCULO 52. LICENCIA NO REMUNERADA.** – Los profesores tienen derecho a solicitar licencia no remunerada hasta por 15 días durante el periodo académico, continuo o discontinuo. El Rector, puede prorrogar la licencia a su discreción si lo considera oportuno.

**ARTÍCULO 53. TRÁMITE DE LICENCIA.** – Toda licencia ordinaria o su prórroga debe ser solicitada por escrito en medio físico o electrónico al Consejo Académico,

con treinta (30) días de anticipación, a menos que se trate de una causa de fuerza mayor, acompañada de los documentos que la justifiquen. El Consejo Académico decide la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y de común acuerdo con el Decano.

**PARÁGRAFO.** El tiempo de licencia ordinaria y el de su prórroga no son computables como tiempo de servicio para ningún efecto.

**ARTÍCULO 54. PERMISO.** – El profesor puede solicitar al Director de Programa, o a la instancia superior en jerarquía, permiso de ausencia hasta por tres (3) días hábiles. Debe tramitarse por escrito en todos los casos. En el caso de los profesores de la metodología a distancia la solicitud puede tramitarse a través de medio electrónico y contar con la debida autorización de su jefe inmediato.

**ARTÍCULO 55. ENCARGO.** – Hay encargo cuando se designa temporalmente a un profesor para asumir, total o parcialmente, las funciones de un cargo vacante por falta temporal o definitiva de su titular.

**PARÁGRAFO.** El profesor encargado sólo puede desempeñar la suplencia durante el término de la ausencia temporal del titular y en el caso de ausencia definitiva, hasta por el término del periodo académico, al final del cual se debe nombrar una persona en propiedad.

**ARTÍCULO 56. CARGO ADMINISTRATIVO.** – El profesor que sea nombrado para un cargo administrativo, compatible o no con su carga académica, puede renunciar a él, conservando el carácter de profesor, a la terminación del período o por renuncia al cargo.

**ARTÍCULO 57. SUSPENSIÓN.** – La suspensión se ordena por las normas sobre régimen disciplinario contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y este Reglamento.

**ARTÍCULO 58. INCAPACIDAD.** – Las incapacidades se registrarán por las normas vigentes en el Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 59. PROFESORES EN COMISIÓN.** – Pueden existir profesores en comisión según las necesidades de la Universidad. Las comisiones pueden ser de estudio, de administración, de investigación o de servicio y gozarán para estas actividades de licencia remunerada.

## CAPÍTULO XI

### REPRESENTACIÓN PROFESORAL

**ARTÍCULO 60. CUERPOS COLEGIADOS ACADÉMICOS.** – el profesorado, tendrá una representación con su respectivo suplente en cada uno de los cuerpos colegiados académicos a saber:

1. Comités de currículo de programa.
2. Comités de investigación de programa.
3. Comités de proyección social de programa.
4. Consejos de facultad.
5. Comité I+D+i.
6. Consejo Académico.
7. Consejo Superior.
8. Comité de Evaluación Profesoral.

**ARTÍCULO 61. ORGANIZACIÓN ELECTORAL.** – La Dirección de Bienestar Institucional, es la dependencia encargada de manejar el proceso de elección a estos colegiados.

**ARTÍCULO 62. REPRESENTACIÓN EN LOS PROGRAMAS.** - Por cada programa académico se elegirá un representante al comité de currículo, uno al comité de investigación de programa quienes tendrán también representación en el Comité I+D+i institucional y uno al comité de proyección social de programa cada uno con su correspondiente suplente.

**PARÁGRAFO:** Para profesores que prestan sus servicios a varios programas, se considerará su adscripción al programa en el que dicte un mayor número de asignaturas, en caso de igualdad este mismo determinará y comunicará su adscripción a la Dirección de Bienestar Institucional (solo a un programa).

**ARTÍCULO 63. REPRESENTACIÓN EN LOS CONSEJOS DE FACULTAD.** Los representantes elegidos en los programas, se separarán por facultades, según la adscripción establecida por la Institución para las facultades y de los representantes de programa de cada facultad se elige el correspondiente representante al consejo de facultad, con sus correspondientes suplentes.

**ARTÍCULO 64. REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO SUPERIOR, ACADÉMICO Y EN EL COMITÉ DE EVALUACIÓN PROFESORAL.** – De los representantes a Consejos de Facultad, se elige el representante al Consejo

Superior, Académico y al Comité de Evaluación Profesoral con su correspondiente suplente.

**ARTÍCULO 65. ACTA DEL PROCESO ELECTORAL COMPLETO.** – Se levantará el acta correspondiente para ser remitida al Secretario General que la incorporará en el acta correspondiente de Consejo Académico. Los representantes elegidos se vincularán a los cuerpos colegiados una vez concluido este proceso cuya periodicidad es anual.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Adoptar el presente Reglamento Profesoral a partir de la firma y publicación del mismo.

Dado en Bogotá D.C. a los veintiún días (21) del mes diciembre de 2018.

En constancia firman.

**Dra. LUZ LÓPEZ DE SOLER**  
Presidenta Consejo Superior.

**Esp. LUISA MARÍA HINCAPIÉ ROZO**  
Secretaria Consejo Superior.