

REGLAMENTO PROFESORAL



VIGILADA MINEDUCACIÓN



UNIVERSIDAD · ECCI

CERTIFICADA POR:



CO-SC 7198-1

ACUERDO No. 05 DEL 4 DE MAYO DE 2023
CONSEJO SUPERIOR

Por el cual se aprueba la actualización del Reglamento Profesoral, de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional y con las proyecciones que como universidad se han trazado.

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, de acuerdo con la constitución política, las instituciones de educación superior tienen autonomía universitaria y por tal motivo pueden darse sus reglamentos para la vinculación, promoción, categorización y retiro de los profesores mediante contrato de trabajo; además de establecer un sistema de evaluación y su respectivo régimen disciplinario.
2. Que es importante establecer los criterios y objetivos para garantizar que todos los profesores tengan los mismos derechos, oportunidades para el ejercicio de sus funciones.
3. Que el Reglamento defina los lineamientos para garantizar que se cumplan los estándares académicos y éticos, garantizando una educación de calidad para los estudiantes.
4. Que es necesario actualizar los diferentes aspectos profesoraes, de acuerdo con la normatividad vigente.
5. 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.

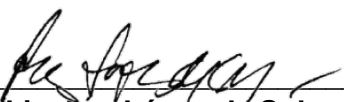
ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Actualizar el Reglamento Profesoral.

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

Dado en Bogotá D.C. a los cuatro (4) días del mes mayo de 2023.

En constancia firman:



Lic. Luz López de Soler
Presidenta



Esp. Luisa María Hincapié Rozo
Secretaria General

REGLAMENTO PROFESORAL

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS PROCLAMADA POR LA SALA GENERAL | 3 |
| PRESENTACIÓN | 4 |
| MISIÓN | 5 |
| VISIÓN | 5 |
| HIMNO | 7 |
| OBJETIVOS INSTITUCIONALES | 9 |
| NUESTRO COMPROMISO | 10 |
| CAPÍTULO I | 11 |
| PERSONAL PROFESORAL Y SU CLASIFICACIÓN | 11 |
| CAPÍTULO II | 12 |
| CATEGORÍAS DE LOS PROFESORES | 12 |
| CAPÍTULO III | 15 |
| SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESORES | 15 |
| CAPÍTULO IV | 16 |
| DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES | 16 |
| CAPÍTULO V | 19 |
| PLANES DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN PROFESORAL | 19 |
| CAPÍTULO VI | 19 |
| EVALUACIÓN PROFESORAL | 19 |
| CAPÍTULO VII | 21 |
| PROCESO DISCIPLINARIO | 21 |
| CAPÍTULO VIII | 24 |
| PRESTACIONES Y SALARIOS | 24 |
| CAPÍTULO IX | 24 |
| ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS | 24 |
| CAPÍTULO X | 27 |
| SITUACIONES ADMINISTRATIVAS | 27 |
| CAPÍTULO XI | 28 |
| REPRESENTACIÓN PROFESORAL | 28 |

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 que promueven la convivencia sincera, basada en principios, valores y sustentada en el conocimiento, el diálogo y la participación para resolver los problemas personales y sociales.

La Universidad apropia la tarea de consolidar un cuerpo profesoral que contribuya a la formación integral, comprenda las diversas situaciones necesidades y problemáticas de la actualidad. Asume la responsabilidad social 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 e innovación con sentido de responsabilidad social.

PRESENTACIÓN

En el momento de editar esta publicación de carácter orientador a la comunidad profesoral, se busca precisar los aspectos que permitan la convivencia, el sentido de pertenencia y el desarrollo del aprendizaje de tal manera que se comprenda la Universidad como un espacio de diálogo, de construcción y desarrollo de la democracia, que perfecciona la regulación de relaciones de convivencia sana y que promueve la inclusión y la participación, sin discriminación de sexo, raza u otra condición social.

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,

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 alumbra 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 vida 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 Integrales con criterios de responsabilidad social.
2. Fomentar y facilitar la formación en diferentes áreas del conocimiento en igualdad de oportunidades.
3. Propiciar una cultura que favorezca la investigación, la creatividad, la innovación y el desarrollo del pensamiento crítico, en los diferentes programas ofrecidos por la Universidad 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. Optimizar el uso y aprovechamiento de los recursos disponibles.
7. 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.

CAPÍTULO I PERSONAL PROFESORAL Y SU CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 1. Definición. El profesor de la Universidad es un actor del proceso formativo que acompaña al estudiante y fomenta desde la práctica académica la construcción del conocimiento, la promoción de la investigación, la creación artística y cultural, el bienestar, la extensión y la internacionalización, conforme a lo dispuesto en el Proyecto Educativo.

ARTÍCULO 2. Clasificación. Los profesores de la Universidad se clasifican según el tipo de dedicación, así:

1. El tipo de vinculación
2. La forma de contratación

ARTÍCULO 3. Profesores según el tipo de vinculación. Son las personas naturales inscritas en el escalafón profesoral de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra. De igual manera la universidad puede vincular a los profesores visitantes, profesores de otras instituciones, profesionales vinculados con el sector externo tanto público como privado. Su contratación deberá ser por un tiempo fijo y para el desarrollo de programas y actividades específicas.

- a. Profesores de tiempo completo. Son los profesores que se vinculan a la universidad con una asignación académica de 40 horas semanales para realizar actividades concernientes a la docencia, investigación y proyección social.
- b. Profesores de tres cuartos de tiempo. Son los profesores que se vinculen a la universidad con una intensidad con una asignación académica de 30 horas semanales para realizar actividades concernientes a la docencia, investigación y proyección social, en la Facultad de Ciencias de Salud.
- c. Profesores de medio tiempo. Son los profesores que se vinculan a la universidad con una asignación académica de 20 horas semanales para realizar actividades concernientes a la docencia, investigación y proyección social.
- d. Profesores de hora cátedra. Es aquel profesor que realiza actividades enmarcadas en la función de docencia con una asignación académica entre 8 y 14 horas.

ARTÍCULO 4. Profesores según forma de contratación. Son aquellos que están vinculados a la Universidad en las modalidades a término definido e indefinido.

- a. Profesores a término indefinido: es el contrato que se establece entre el profesor y la universidad sin límites de tiempo.
- b. Profesores a término definido: es el contrato que se establece entre el profesor y la universidad por una duración precisa en el tiempo.

CAPÍTULO II CATEGORÍAS DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 5. 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 6. Definición. Se entiende por escalafón, el sistema que permite la categorización y promoción de los profesores de la Universidad de acuerdo con su experiencia, trayectoria, publicaciones, investigaciones, idoneidad, y distinciones académicas.

ARTÍCULO 7. Inscripción en el escalafón. Todos los profesores vinculados a la Universidad deben 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 Gestión del Talento Humano en el Sistema de Información HCM, tales como: Diplomas, actas de grado y certificados de experiencia y logros académicos.

ARTÍCULO 8. 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

Parágrafo 1. Para cada uno de los escalafones se requiere el título profesional. Los títulos de formación obtenidos en el exterior deben ser convalidados, según términos legales vigentes.

Parágrafo 2. La segunda lengua debe estar certificado con una vigencia no mayor a 3 años por una institución reconocida.

ARTÍCULO 9. Profesor auxiliar. Es quien apoya actividades prácticas, de atención en laboratorios, o actividades académicas.

Para ingresar al escalafón, le es exigible:

1. Título profesional del nivel tecnológico o universitario.
2. 40 horas de capacitación en pedagogía.

ARTÍCULO 10. Profesor agregado. Para clasificarse en este nivel, el profesor deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Título Profesional Universitario.
2. 40 horas de capacitación en pedagogía.
3. Mínimo dos (2) semestres de experiencia académica en Educación Superior.

ARTÍCULO 11. 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 profesional universitario.
2. Título Especialista.
3. Nivel de segunda lengua, igual o superior a A2 o su equivalente según el marco común europeo de referencia.
4. Cuatro semestres de experiencia académica en educación superior.

Parágrafo. La experiencia académica debe ser certificada, en periodos académicos diferentes.

ARTÍCULO 12. 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 profesional universitario.
2. Título de Magíster relacionado con el área de desempeño.

3. Dos Artículos publicados indizados según el modelo de producción del nuevo conocimiento de Minciencias o productos de otras categorías equivalentes según su Peso Global.
4. Cumplir una experiencia académica de cuatro semestres en Educación Superior.
5. Nivel de segunda lengua, igual o superior a B1 o su equivalente según el marco común europeo de referencia.

Parágrafo 1. La experiencia académica debe ser certificada, en periodos académicos diferentes.

Parágrafo 2. El Peso Global de los productos se toma del Anexo 1 de la Convocatoria nacional para el reconocimiento y medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y para el reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación - SNCTI vigente.

ARTÍCULO 13. Profesor asociado especial. Para ser promovido en esta categoría deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. Título profesional universitario.
2. Título de Doctor.
3. Dos Artículos publicados con vigencia de 3 años categorizados Q1 o Q2 según el modelo de producción del nuevo conocimiento de Minciencias o productos de otras categorías equivalentes según su Peso Global.
4. Nivel de segunda lengua superior a B2 o su equivalente según el marco común europeo de referencia.

ARTÍCULO 14. 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 profesional universitario.
2. Título de Doctor.
3. Haber dirigido por lo menos dos proyectos de investigación.
4. Haber ejercido la docencia universitaria por un término mínimo de ocho semestres.
5. Haber publicado 4 Artículos científicos Q1 o Q2 en revistas indizadas, u obras, producto de investigación, creación en artes, arquitectura o diseño equivalentes a los Artículos según su Peso Global.

6. Nivel de segunda lengua B2 o su equivalente según el marco común europeo de referencia.

Parágrafo 1. La experiencia académica debe ser certificada, en periodos académicos diferentes.

Parágrafo 2. Dos de los Artículos presentados deben ser diferentes a los publicados para ascender al escalafón anterior.

Parágrafo 3. El Peso Global de los productos se toma del Anexo 1 de la Convocatoria nacional para el reconocimiento y medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y para el reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación - SNCTI vigente.

ARTÍCULO 15. 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, de acuerdo con el procedimiento establecido por la Universidad.

CAPÍTULO III SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESORES

ARTÍCULO 16. 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 17. Procesos de selección. La Universidad iniciará sus procesos de selección y contratación de acuerdo con la planificación y las necesidades del personal de forma semestral, elaborada por cada director al que se encuentre adscrita la vacante, aprobada por el Consejo Académico.

La Universidad iniciará el proceso de selección y contratación, de acuerdo con el procedimiento establecido y legalizado en la oficina de Gestión de la Calidad.

ARTÍCULO 18. 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 y se definirá el plan de mejoramiento del profesor si hay lugar a ello, con el acompañamiento y seguimiento del Director de Programa.

ARTÍCULO 19. 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:

Para la contratación de personal extranjero se tendrá en cuenta la normatividad vigente. Visa que faculte al profesor para tal propósito como es visa de trabajador, visa de residente y permiso especial de permanencia.

ARTÍCULO 20. 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 o las que disponga el Gobierno Nacional.

CAPÍTULO IV DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 21. Derechos:

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.
 10. Ser reconocido y respetado en su identidad, género y orientación sexual en el marco de los Derechos Humanos.

ARTÍCULO 22. Deberes de los profesores:

1. Propender por la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanente.
2. Desarrollar las funciones que le sean delegadas, cumpliéndolas en su totalidad y en el periodo académico correspondiente.
3. Ejercer la actividad académica con responsabilidad con sujeción a principios éticos, científicos y pedagógicos, respetando las diferentes formas de pensamiento y conciencia de los educandos.
4. Dar tratamiento respetuoso a los integrantes de la comunidad universitaria, en los diferentes espacios académicos y de interacción, así como abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa, sin distinción de su identidad, género y orientación sexual.
5. Responder por la conservación, utilización de los documentos, materiales y demás bienes confiados a su guarda o administración; rendir oportunamente cuenta de su utilización cuando ello se requiera.
6. Asesorar la organización y distribución de los equipos y materiales en los diferentes laboratorios y velar por el cumplimiento de los respectivos reglamentos.
7. Conservar una postura digna y una presentación personal enmarcada en la decencia y estatus de su cargo.
8. Participar con puntualidad en los consejos para los que fuere elegido, como representante profesoral.

9. Dar cumplimiento a la política de propiedad intelectual y a la ley de derechos de autor.
10. Conocer y hacer uso de los recursos y plataformas tecnológicas educativas para los procesos académicos.
11. Hacer uso del correo electrónico institucional como canal de información oficial.

ARTÍCULO 23. Deberes específicos de los profesores:

1. Presentar al inicio de cada periodo académico el plan de curso a los estudiantes consensuando los criterios de evaluación.
2. Preparar, desarrollar y evaluar los cursos asignados, de conformidad con las políticas y lineamientos Institucionales en el periodo académico correspondiente.
3. Comunicar a las directivas los hechos que puedan perjudicar a la Universidad.
4. Proponer las iniciativas que estime convenientes para el progreso y mejoramiento continuo de los procesos académicos y administrativos.
5. 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 actividad profesoral.
6. Registrar su asistencia a clase o dejar evidencia de la acción tutorial en la forma y mecanismos que determine la Universidad.
7. Informar oportunamente a la Dirección, sus ausencias a clase o encuentros virtuales sincrónicos y asincrónicos.
8. 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 Programa y de Bienestar.
9. Entregar oportunamente los productos profesorales al respectivo Director de Programa en los formatos establecidos por la Universidad y en las fechas previstas para ello.
10. Practicar las evaluaciones que correspondan, conforme a la reglamentación vigente, en las fechas señaladas por la respectiva autoridad académica, e ingresar al sistema las notas parciales y finales, así como reportar los resultados dentro de los plazos establecidos.
11. Hacer parte de los jurados, consejos y comités de carácter permanente y transitorio que se creen en la Institución para los cuales fueren asignados.
12. Fomentar los principios institucionales de pertinencia, equidad, transparencia, eficiencia, autonomía, responsabilidad, honestidad, optimismo, excelencia, competitividad y liderazgo.

13. Abstenerse de realizar actividades ajenas al ejercicio de su labor profesoral durante su jornada laboral, o en aquellos eventos en los que represente a la Universidad.

CAPÍTULO V PLANES DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN PROFESORAL

ARTÍCULO 24. 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 a través de la formación, la actualización y la capacitación de los profesores, para brindar un servicio educativo, acorde con las necesidades locales y globales, en el marco del proyecto educativo 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 y aprobado por el Consejo Académico.

CAPÍTULO VI EVALUACIÓN PROFESORAL

ARTÍCULO 25. 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 30% y autoevaluación 20%.

Los factores que se evalúan son: desempeño académico y 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 26: 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 27: Aspectos a evaluar. En la evaluación profesoral se tendrán en cuenta los siguientes factores para los profesores.

1. Desempeño académico desde la heteroevaluación y la autoevaluación. Valora el desarrollo de los cursos guiados por el profesor incluyendo las siguientes áreas:
 - a. Conocimiento: se valora la preparación y exigencia académica del profesor, así como la promoción de la autonomía y el pensamiento crítico.
 - b. Metodología: se evalúa la preparación pedagógica, la utilización de diferentes herramientas TIC y metodologías para abordar el conocimiento y el fomento del aprendizaje autónomo.
 - c. Interacción académica: se valora el respeto, la puntualidad y la atención a las particularidades de los estudiantes.
 - d. Evaluación: se tiene en cuenta la definición de los criterios de evaluación que deben ser acordados con los estudiantes, el uso de la evaluación como mediación del aprendizaje y la aplicación de diferentes herramientas e instrumentos valorativos.

2. Producción en las tres funciones sustantivas: abordado desde la coevaluación y la autoevaluación (director del programa, Vicerrector de investigaciones, director de proyección social y profesor). Valora el desempeño del profesor en relación con sus aportes a las funciones sustantivas de acuerdo con su plan de trabajo. Incluye dos áreas:
 - a. Cumplimiento al plan de trabajo establecido: evalúa el cumplimiento de las funciones del profesor en relación con la docencia, la investigación, la virtualidad, la proyección social, la gestión administrativa, la divulgación, la acreditación, la internacionalización, el bienestar y la convivencia y el seguimiento a los egresados, de acuerdo con la planeación académica.
 - b. Presentación de productos: valora la puntualidad, creatividad y calidad de los productos académicos diseñados durante el periodo lectivo.

Director de Programa: contribución al logro de las metas institucionales: abordado desde la coevaluación y la autoevaluación (director del programa y profesor). Valora el compromiso del profesor con el Proyecto Educativo Institucional, su identidad

institucional y su compromiso con difundir y promover la misión de la Universidad. Incluye dos áreas:

- a. Identidad institucional: evalúa el compromiso del profesor con el Proyecto Educativo Institucional, su sentido de pertenencia, trabajo en equipo y difusión de los principios misionales.
- b. Cumplimiento del plan de trabajo: valora el sentido de responsabilidad con los compromisos asumidos desde el punto de vista profesional en el marco de las metas del Plan de Desarrollo.

CAPÍTULO VII PROCESO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 28. - Objeto. Se establece el régimen disciplinario aplicable a los profesores de la Universidad estableciendo como finalidad la determinación de las faltas disciplinarias que puede incurrir un docente, las sanciones, que autoridades internas tienen competencias en materia disciplinaria, y el procedimiento sancionatorio que se adelantará.

El régimen disciplinario es aplicable a todos los profesores vinculados laboralmente con la Universidad, con independencia de su dedicación o de si se encuentran o no clasificados dentro del escalafón de que trata este reglamento.

ARTÍCULO 29. - 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 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 30. 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. Las sanciones se archivarán en la hoja de vida del sancionado.

ARTÍCULO 31. Iniciación de acción disciplinaria. La acción disciplinaria una vez comunicada, surte efecto inmediato.

Parágrafo. En cada procedimiento disciplinario se otorgan garantías para el ejercicio del derecho de defensa y se respeta el debido proceso.

ARTÍCULO 32. 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 33. Notificaciones. Cuando por algún caso la notificación no se pueda hacer de manera personal, se procederá a realizarla por los medios electrónicos disponibles.

ARTÍCULO 34. Plazo para descargos. Una vez culminado el proceso de notificación, el profesor dispone de cinco días hábiles para formular descargos y presentar las pruebas que considere convenientes para su defensa. Dentro de los cinco 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 35. 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 días hábiles siguientes a la fecha de recibida la comunicación en medio físico o electrónico.

ARTÍCULO 36. Plazo para sancionar. Dentro de los quince 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 37. 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 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 38. 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 inculpado o enviado por correo certificado a la dirección registrada por el profesor en su contrato y archivado en la hoja de vida.

ARTÍCULO 39. 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 40. 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 PRESTACIONES Y SALARIOS

ARTÍCULO 41. Las prestaciones sociales del Profesor son 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 8 al 14 del presente Reglamento y de conformidad con el Artículo 16 literal de los Estatutos.

CAPÍTULO IX ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

ARTÍCULO 42. Estímulos por méritos. Son los reconocimientos que se dan a los profesores por los logros alcanzados en las humanidades, la ciencia, la tecnología, la innovación e investigación, la pedagogía y la gestión en la Universidad, sujeto a valoración del Comité de Evaluación Profesorial.

Se retribuirán a través de Menciones, medallas y emolumentos.

A continuación, se relacionan las menciones:

1. Mención a la permanencia. Se otorga al grupo de profesores del programa que presente el mejor indicador estadístico de permanencia estudiantil en el año.
2. Mención a la investigación. Se otorga al profesor o grupo de profesores, que desarrollen un proyecto o producto de investigación destacado en la Universidad. La postulación ante el comité de evaluación profesoral será presentada por la dirección del programa o posgrados.
3. Mención a la innovación pedagógica. Se otorga al profesor o grupo de profesores que propongan e implementen prácticas pedagógicas innovadoras en beneficio de los estudiantes. La postulación ante el comité de evaluación profesoral será presentada por la dirección del programa o posgrados.
4. Mención a la proyección social. Se otorga al profesor o grupo de profesores, que culminen un proyecto de extensión o de interacción social de alto impacto. La postulación ante el comité de evaluación profesoral será presentada por la dirección del programa o posgrados

A continuación, se relacionan las Medallas:

1. Medalla al mérito. Se otorga por cada 5 años de actividad profesoral ininterrumpida.
2. Medalla Fernando Soler López al Profesor emérito: Se otorga al profesor por su trayectoria, calidades docentes excepcionales, producción académica destacada y su contribución notable al desarrollo de la Universidad. La postulación a este reconocimiento será presentada por las decanaturas de la facultad o dirección de posgrados ante el Consejo Académico.

A continuación, se relacionan los emolumentos:

1. Publicación de libros producto de investigación, avalados por el comité editorial de la Universidad. El autor o autores recibirán el 10% de las regalías por venta
2. Registro de patentes. El autor recibirá el reconocimiento del 10% sobre las utilidades o la negociación a la que haya lugar, en caso de explotación comercial de aplicación.
3. Proyecto de investigación elegido por Minciencias u otras organizaciones a nivel público o privado, para efectos de financiación y/o cooperación. El director o líder recibirá emolumento de mínimo \$500.000 pesos m/cte, que es variable según el monto y el impacto del proyecto.
4. Por la categorización de grupos de investigación o el cambio de categoría de un grupo de investigación de la Universidad, los integrantes del grupo recibirán un reconocimiento en la reunión de docentes.

5. Publicaciones: El profesor o grupo de profesores que, como resultado de su proceso de investigación institucional, logren la publicación de un artículo; la universidad asumirá los costos de las publicaciones Q1, Q2, Q3 o Q4. Si se tienen afiliaciones a otras instituciones se pactarán con las partes correspondientes dicho pago.
6. Por publicaciones: El autor o grupo de profesores que logre publicar un artículo en el cuartil Q1 recibirán un estímulo de \$600.000 en Q2 será de \$400.000, en Q3 será de \$300.000 y en Q4 será de \$200.000, los incrementos serán actualizado según reglamentación interna.
7. El apoyo en la participación en eventos de divulgación de resultados de investigación se dará según política de Desarrollo profesoral.

ARTÍCULO 43. Reconocimientos. Son aquellos que se otorgan a los profesores por los siguientes criterios:

1. Reconocimiento al mejor profesor evaluado en cada uno de los programas por su actividad académica.
2. Otorgamiento del título honoris causa por grandes méritos cuando se diere lugar.

ARTÍCULO 44. Auxilios Académicos. Son otorgados a profesores de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra que logran presentar después de tres años, resultados con calidad en las funciones sustantivas según sean asignadas y que tengan una calificación en su evaluación de desempeño igual o superior a 4.0/5.0. Lo anterior, de acuerdo a las necesidades institucionales, identificadas por el programa según política de desarrollo profesoral.

Apoyo para la participación en seminarios, conferencias o cursos de actualización o profundización de acuerdo con el plan de desarrollo profesoral e institucional.

1. Costeo de la publicación de los artículos o libros productos de investigación: que incluye edición, revisión técnica y corrección de estilo, avalados por el comité editorial de la Universidad.

Parágrafo 1. Para los profesores beneficiarios de apoyos institucionales deberán suscribir el compromiso de continuidad en sus funciones sustantivas en la Universidad, por un tiempo no inferior al doble de la duración de su proceso formativo, esto sin menoscabo de la evaluación docente establecida.

Parágrafo 2. Comisión Doctoral. Para los docentes que salgan en comisión doctoral tendrán una póliza y un contrato especial (obligatoriedad y tiempo de permanencia)

CAPÍTULO X SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 45. Clases de situaciones. El profesor de tiempo completo, medio tiempo o cátedra, puede encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas: activo, en licencia, en permiso, encargado, en vacaciones, suspendido, incapacitado o en comisión.

ARTÍCULO 46. Activo. Un profesor se encuentra en servicio activo, cuando ejerce las funciones del cargo del cual ha tomado posesión.

ARTÍCULO 47. Licencia. Sin perjuicio de las licencias consagradas en la legislación laboral, la Universidad podrá conceder licencias remuneradas o no remuneradas a discreción y sin que por ello llegue a afectar la adecuada prestación del servicio. Por tal motivo es así como un profesor se encuentra en licencia cuando transitoriamente y por un término definido, se separa del ejercicio de su cargo.

ARTÍCULO 48. Licencia remunerada. Es la otorgada por la Universidad en su liberalidad por un tiempo superior a tres días para realizar labores justificadas por el profesor, son autorizadas solo por el Representante Legal. Durante este periodo de tiempo el profesor seguirá devengado su salario.

ARTÍCULO 49. Licencia no remunerada. Los profesores tienen derecho a solicitar licencia no remunerada hasta por 15 días durante el periodo académico, continuo o discontinuo. El Consejo Académico, puede prorrogar la licencia a su discreción si lo considera oportuno.

ARTÍCULO 50. Trámite de licencia. Toda licencia ordinaria o su prórroga debe ser solicitada por escrito en medio físico o electrónico al Consejo Académico, con treinta 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 51. Permiso. El profesor puede solicitar al Director de Programa, o a la instancia superior en jerarquía, permiso de ausencia hasta por tres días hábiles. Debe tramitarse por escrito en cada caso. En el caso de los profesores de la modalidad virtual la solicitud puede tramitarse a través de medio electrónico y contar con la debida autorización de su jefe inmediato.

Cuando el permiso sea superior a 1 día, deberá ser informado además a la dirección de talento humano de la Universidad para tener control y registro sobre tales ausencias.

ARTÍCULO 52. 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 53. 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 54. Suspensión. La suspensión se ordena por las normas sobre régimen disciplinario contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y este Reglamento.

ARTÍCULO 55. Incapacidad. Las incapacidades se registrarán por las normas vigentes en el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 56. 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 57. 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 58. Organización electoral. La Dirección de Bienestar Universitario, es la dependencia encargada de manejar el proceso de elección a estos colegiados.

ARTÍCULO 59. 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 Universitario (solo a un programa).

ARTÍCULO 60. 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 61. 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 62. 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.