

REGLAMENTO DOCENTE



UNITECNAR

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO DE ARÉVALO

31 DE MAYO DE 2019
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO DE ARÉVALO – UNITECNAR-
Cartagena - Bolívar



Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	3
CAPÍTULO I	4
PRECEPTOS GENERALES Y CAMPO DE APLICACIÓN	4
De los Propósitos Orientadores	5
Principios y Objetivos de la Enseñanza	6
Del Campo de Aplicación	7
CAPÍTULO II	7
DE LOS DOCENTES	7
CAPÍTULO III	9
DERECHOS Y DEBERES.....	9
De los Derechos.....	9
De los Deberes	10
CAPÍTULO IV	11
SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DOCENTE	11
CAPÍTULO V	14
CATEGORÍAS Y CARRERA DOCENTE.....	14
Del Escalafón Docente.....	15
De los criterios para categorías Iniciales.....	16
De los Criterios para Promoción y Clasificación Docente	18
Del Sistema de Puntaje.....	19
Equipo Evaluador.....	22
Acto de Reconocimiento del Escalafón Docente.....	22
CAPÍTULO VI	23
EVALUACIÓN DOCENTE.....	23
CAPÍTULO VII	27
DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE	27
CAPÍTULO VIII	28
FORMACIÓN DOCENTE, MOVILIDAD Y RELACIÓN CON EL MEDIO.....	28
CAPÍTULO IX.....	29
DISTINCIONES.....	29



CAPÍTULO X.....	30
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	30
De las Faltas y Sanciones.....	31
De las Faltas Leves.....	31
De las Faltas Graves.....	31
De las Faltas Muy Graves	32
De las Sanciones	33
Del Procedimiento	33
CAPITULO XI.....	36
DE LA REMUNERACIÓN.....	36



PRESENTACIÓN

La función central del docente, en su rol de profesor orientador de un modelo pedagógico **cognitivo social**, consiste en orientar su enseñanza a un aprendizaje significativo basado en la flexibilidad, considerando el contexto internacional vigente para guiar el conocimiento a la aplicación del mismo con habilidad y destreza ajustada a las competencias propias del nivel de formación del estudiante, y apoyado en principios y valores éticos que humanice su ejercicio profesional (PEI – Pág. 47).

Es por ello que el Reglamento Docente de UNITECNAR es un documento que debe ser conocido y apropiado por toda la comunidad académica, especialmente por los Docentes, como herramienta fundamental para hacer conciencia de sus derechos y del compromiso que adquieren en el proceso formativo, orientados por el Modelo Pedagógico Unitecnarista en donde asumen su rol como orientadores del proceso de enseñanza – aprendizaje, y se convierte en uno de los principales actores para el logro del objetivo misional institucional: “la formación integral de las personas que requiere el entorno globalizado” contribuyendo al desarrollo habilidades y actitudes necesarias para el desempeño profesional de los estudiantes y futuros egresados.

Este documento debe convertirse en una herramienta de consulta permanente que busca, no sólo definir normas de comportamiento sino también la construcción de un ambiente de sana convivencia, conciliación y pluralismo, tal como se expresa en nuestra Misión.

El profesor, como parte de la comunidad académica, no solamente es un experto en su disciplina sino que ha hecho del saber pedagógico su proyecto de vida. Para él, la docencia debe estar acompañada de un alto interés por la investigación y la innovación. Es un mediador de la cultura para que el estudiante desarrolle su propia razón, los valores y los principios que debe tener como profesional. Es pertinente y necesario entonces, la promulgación del Reglamento Docente que determine las políticas dirigidas hacia los profesores.

DIONISIO VÉLEZ
Rector



ACUERDO No. 07-18

(31 de Mayo de 2019)

“Por medio del cual se establece el Reglamento Docente”.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO DE ARÉVALO - UNITECNAR –

EN USO DE LAS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y

CONSIDERANDO:

Que el desarrollo dinámico de la Institución requiere de un cuerpo docente consolidado alrededor de la Misión y la Visión que la inspiran, y de las nuevas necesidades académicas concernientes a su escalafón y a su desarrollo profesional.

Que el Consejo Superior en su sesión del día 31 de mayo de 2019, según consta en el Acta No. 02, debatió el texto completo de la nueva propuesta de Reglamento Docente e impartió su aprobación.

En consecuencia,

ACUERDA:

CAPÍTULO I PRECEPTOS GENERALES Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1: La Fundación Universitaria Antonio de Arévalo –UNITECNAR-, en ejercicio de su autonomía universitaria y acorde con su Proyecto Educativo Institucional, define el Reglamento Docente, con el propósito de aportar al desarrollo humano y profesional de sus docentes y de establecer condiciones que faciliten el logro de sus funciones con altos estándares de calidad, la consolidación de una comunidad docente y universitaria y el avance permanente hacia la excelencia académica.

ARTÍCULO 2: El presente reglamento contiene el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre la Fundación Universitaria Antonio de Arévalo –



UNITECNAR-, con los docentes vinculados a ésta. Consagra los deberes y derechos, así como su vinculación, evaluación, capacitación, distinciones e incentivos y lo referente a su ingreso y retiro, al tenor del Artículo 123 de la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992 y del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 3: El Proyecto Educativo Institucional de la Fundación Universitaria Antonio de Arévalo –UNITECNAR-, ha definido que la Institución ratifica su responsabilidad social con la comunidad académica, pues es en ella que se llevan a cabo los procesos de interacción humana y de comunicación con el fin de generar espacios y ambientes propicios para la reflexión, la discusión y la investigación buscando, de esta forma, la *excelencia*. La comunidad académica está conformada por los estudiantes, los egresados, los *profesores* y los directivos. Esta comunidad tiene como fundamento crítico el conocimiento, tanto en sus procesos de transmisión como de construcción.

De los Propósitos Orientadores

ARTÍCULO 4: Los propósitos del presente reglamento son los siguientes:

- a. Proporcionar a UNITECNAR las bases para el establecimiento de lineamientos institucionales de selección, vinculación, clasificación, evaluación, capacitación, remuneración, distinción, bienestar y disciplina de su personal docente.
- b. Determinar las bases y las condiciones para establecer los ascensos académicos a que se hagan merecedores los docentes.
- c. Clasificar a los docentes según los requisitos que se establecen en este Reglamento.
- d. Fijar el procedimiento para la aplicación del régimen disciplinario aplicable al docente.
- e. Ofrecer a los docentes la seguridad de que existan parámetros objetivos para determinar una escala salarial justa y equitativa.

ARTÍCULO 5: El Reglamento Docente forma parte integral del contrato de trabajo que UNITECNAR celebra con cada docente quien al firmarlo se compromete a conocerlo y cumplirlo. Así mismo, los docentes acatan las disposiciones internas contempladas en los reglamentos expedidos por las distintas autoridades de la Institución.

PARÁGRAFO: UNITECNAR dispondrá de los medios necesarios para que el texto del Reglamento Docente esté a disposición del cuerpo docente para su permanente consulta y aplicación.

Principios y Objetivos de la Enseñanza

ARTÍCULO 6: La Fundación Universitaria Antonio de Arévalo –UNITECNAR-, en la práctica del ejercicio docente, considera los nueve (9) Principios, descritos por la Sociedad para la Enseñanza y el Aprendizaje en la Educación Superior –STLHE-, los cuales son:

- a. **Competencia en la disciplina.** Un docente competente disciplinariamente mantiene un alto nivel de conocimiento y se asegura de que el contenido de su asignatura sea actualizado, representativo, preciso y apropiado con respecto a la posición del curso dentro del programa de estudios del estudiante.
- b. **Competencia pedagógica.** Un docente competente pedagógicamente comunica los objetivos de la asignatura a los estudiantes, está enterado de métodos o estrategias de instrucción alternativos, y selecciona aquellos que, basados en las evidencias de investigaciones (incluyendo las investigaciones personales o auto-reflexivas), son efectivos en ayudar a los estudiantes a alcanzar los objetivos del curso.
- c. **Tratamiento de temas sensitivos.** Aquellos temas que los estudiantes probablemente encontrarán sensitivos o incómodos, serán tratados de manera abierta, honesta y positiva.
- d. **Desarrollo del estudiante.** La principal responsabilidad del docente es contribuir al desarrollo intelectual del estudiante, por lo menos en el contexto de su área de competencia, y evitar acciones o comportamientos tales como la explotación y la discriminación que van en detrimento del desarrollo del estudiante.
- e. **Dualidad en las relaciones con los estudiantes.** Para evitar conflicto de intereses, un docente no entra en un doble rol en su relación con los estudiantes que pueda ir en detrimento del desarrollo del estudiante, o que pueda llevar a un favoritismo por parte del docente o ser percibido como tal.
- f. **Confidencialidad.** Las calificaciones, registros de asistencias y comunicaciones privadas de los estudiantes se deben tratar como material confidencial, y se darán a conocer a otros sólo con el consentimiento del estudiante, o por razones legítimamente académicas o administrativas, o si hay motivos razonables para creer que dando a conocer la información será de beneficio para el estudiante o se podrá evitar perjuicios a otros.
- g. **Respeto por los colegas.** Un docente respeta la dignidad de sus colegas y trabaja cooperativamente con ellos en aras de fomentar el desarrollo del estudiante.

- h. **Evaluación válida a los estudiantes.** Dada la importancia de la evaluación del desempeño de los estudiantes en la enseñanza superior, y en la vida y carreras de los estudiantes, los docentes son responsables de adoptar las medidas necesarias para asegurarse de que la evaluación de los estudiantes sea válida, justa, abierta y congruente con los objetivos de la asignatura.
- i. **Respeto por la Institución.** En aras del desarrollo de los estudiantes, un docente está enterado y respeta los objetivos educativos, las políticas y estándares de la institución en la que enseña.

PARÁGRAFO: UNITECNAR igualmente establece dentro de su Proyecto Educativo Institucional unos principios y valores que distinguen a los miembros de su comunidad académica, entre ellos a los docentes, como ciudadanos ejemplares, así como los objetivos orientadores de la función de docencia, todo ello como parte de los fundamentos institucionales inherentes a la actividad del profesor.

Del Campo de Aplicación

ARTÍCULO 7: El presente reglamento es aplicable, sin excepción, a toda persona que ostente la calidad de Docente de UNITECNAR en los programas de pregrado, posgrado y educación continuada, en las modalidades de formación presencial, virtual y a distancia.

CAPÍTULO II DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 8: Entiéndase por Docente a la persona que ejerce las funciones de docencia, investigación y proyección social en UNITECNAR, en una determinada rama del saber y dentro de la clasificación o categoría docente que se establece en este reglamento.

ARTÍCULO 9: La carrera docente hace referencia al crecimiento continuo que un profesor realiza durante su permanencia en la Institución, de acuerdo con los criterios del escalafón docente que están claramente definidos.

ARTÍCULO 10: El ejercicio de la docencia en UNITECNAR, debe estar orientado al desarrollo integral de las funciones de docencia, investigación y proyección social, de conformidad con las intenciones y al deber ser establecidos en la Visión y Misión descritas en el Proyecto Educativo Institucional.

ARTÍCULO 11: Las actividades que se realizan con el fin de cumplir el proceso de orientación de enseñanza-aprendizaje están relacionadas con: preparación de clases, horas de presencialidad en la clase, tutorías, seguimiento al trabajo

independiente del estudiante, calificación y corrección de exámenes, participación en investigaciones y en proyección social, dirección de trabajos de grado, de investigación, labores de extensión y actividades académico-administrativas, entre otras.

ARTÍCULO 12: Las actividades relacionadas con las funciones sustantivas de la educación superior son aquellas que contribuyen a la formación integral, entendiéndose ésta como la formación de personas con capacidades que contribuyan al progreso y al bienestar de la sociedad y a fortalecer a la institución en su ámbito con proyección local, regional, nacional e internacional. Estas actividades son:

- a. **Docencia:** Ejercicio de la enseñanza orientado a un aprendizaje significativo basado en la flexibilidad, considerando el contexto internacional vigente para guiar el conocimiento a la aplicación del mismo con habilidad y destreza ajustada a las competencias propias del nivel de formación del estudiante, y apoyado en principios y valores éticos que humanicen su ejercicio profesional.
- b. **Investigación:** Ejercicio complejo y permanente de conocimiento abierto al cuestionamiento, el debate y la crítica, en la búsqueda de soluciones a interrogantes que plantea la sociedad.
- c. **Proyección Social y Extensión:** Conjunto de procesos, acciones e interacciones permanentes con el medio social, a partir de procesos de formación académica y curricular que construyen, difunden, e implementan conceptos, metodologías investigativas, acciones pedagógicas, capacitación, asesorías y consultorías, entre otros, con el fin de generar soluciones colectivas a problemas sociales relevantes.
- d. **Relaciones Nacionales e Internacionales:** En UNITECNAR, la internacionalización está inmersa en sus procesos misionales como una forma de contribuir a la interacción académica estudiantil y docente a través del intercambio académico, cultural e investigativo fomentando la articulación académica e investigativa.
- e. **Procesos Administrativos:** En UNITECNAR, los procesos administrativos tienen la responsabilidad de desarrollar el conjunto de actividades y procedimientos que apoyan el quehacer académico, orientados por principios de eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos físicos, humanos, financieros, tecnológicos y de infraestructura académica. Tiene como objetivos.

- f. **Bienestar Institucional:** UNITECNAR entiende el Bienestar Institucional como el conjunto de actividades que generan condiciones apropiadas para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas que contribuyen a la formación integral del ser y aportan al bienestar físico, psicoafectivo, social y cultural de todos los miembros de la comunidad académica Unitecnarista.

ARTÍCULO 13: La administración de la academia se constituye en otra acción propia del ejercicio de la docencia y está relacionada con la planeación, organización, dirección y control de los recursos físicos, tecnológicos, financieros y humanos para el logro de los objetivos académicos.

ARTÍCULO 14: El docente que ejerza funciones directivas o administrativas en un área académica, no perderá la condición de profesor, ni los derechos ni deberes que le otorga este reglamento.

CAPÍTULO III DERECHOS Y DEBERES

La Fundación Universitaria Antonio de Arévalo – UNITECNAR –, pone al servicio de la comunidad académica toda una estructura académica y administrativa, además de los medios y recursos necesarios para un proceso de enseñanza - aprendizaje acorde con el modelo pedagógico planteado en el Proyecto Educativo Institucional. Para el logro de este objetivo misional el docente debe asumir su compromiso como uno de los protagonistas del proceso ya que con ello se adquieren unos derechos y se asumen unos deberes que contribuyen a garantizar la sana convivencia en el ambiente universitario.

De los Derechos

ARTÍCULO 15: Los Derechos de los docentes son los siguientes:

- a. Beneficiarse de las prerrogativas que se derivan de la Constitución Política, de las disposiciones legales y del Estatuto y Reglamentos que orientan la gestión académico-administrativa de la Fundación Universitaria Antonio de Arévalo – UNITECNAR-.
- b. Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro de los principios y valores definidos en el Proyecto Educativo Institucional de UNITECNAR.
- c. Recibir tratamiento respetuoso por parte de todos los miembros de la comunidad académica unitecnarista.

- d. Recibir la remuneración y el reconocimiento de prestaciones sociales que le correspondan, según su modalidad de contratación y de conformidad con las normas vigentes.
- e. Obtener las licencias y permisos establecidos en el régimen legal vigente.
- f. Disponer la propiedad intelectual o de industria derivadas de las producciones de su ingenio, en las condiciones que provean las leyes y los reglamentos de UNITECNAR.
- g. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a docentes en los órganos directivos y asesores de la Institución de conformidad con la Ley 30 de 1992, el Estatuto General y demás normas de la Fundación Universitaria Antonio de Arévalo –UNITECNAR-.
- h. Ascender en el Escalafón Docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en el presente Reglamento.
- i. El debido proceso establecido en la Institución ante situaciones que alteren la normalidad de las relaciones entre el docente y los miembros de la comunidad académica; y el ejercicio del derecho de defensa ante las que puedan dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- j. El reconocimiento de sus méritos y ser sujeto de las distinciones que otorga la Institución a sus docentes por labor meritoria.

ARTÍCULO 16: Los docentes tendrán un representante en los Organismos de Dirección de la Institución elegido democráticamente, de acuerdo a lo establecido en los Estatutos Generales, y en las disposiciones vigentes sobre Elección de Representantes de Estudiantes y Docentes.

ARTÍCULO 17: No podrá ser designado en los organismos de Dirección el Docente que se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- Estar o haber sido sancionado por los Órganos Directivos de la Institución.
- Presentar o haber presentado, en uno de los últimos diez (10) períodos académicos un resultado bajo o básico en su evaluación como docente.
- No cumplir con todos los requisitos y disposiciones establecidas por la institución para la elección de los representantes de estudiantes ante los estamentos institucionales.

De los Deberes

ARTÍCULO 18: Son Deberes de los docentes:

- a. Cumplir las obligaciones que se derivan de la Constitución Política, las Leyes, el Reglamento General, el Contrato Laboral y demás normas de la Fundación Universitaria Antonio de Arévalo –UNITECNAR-.
- b. Respetar el buen nombre de la institución, al personal directivo, docente, administrativo y estudiantil dentro y fuera de las instalaciones de la misma y en

los medios y canales de información, comunicación y redes sociales, evitando el uso de expresiones ofensivas e injuriosas o información falsa o tendenciosa que afecte la imagen y el prestigio de la Institución.

- c. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de Docente, entre ellas, los principios descritos por la sociedad para la Enseñanza y el Aprendizaje en la Educación Superior, así como los Principios y Valores definidos en el Proyecto Educativo Institucional de UNITECNAR.
- d. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico de acuerdo con los planes que adopte UNITECNAR.
- e. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- f. Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo a que se ha comprometido.
- g. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de UNITECNAR.
- h. Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de UNITECNAR.
- i. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- j. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- k. Responder por la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- l. Participar en las programaciones de extensión y servicio de UNITECNAR, así como en las reuniones convocadas por las autoridades académicas.
- m. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes, excepto prescripción médica.
- n. No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, ni impedir el normal ejercicio de las actividades de UNITECNAR.
- o. Cumplir con la obligación de socializar oportunamente con el estudiante, el plan de asignatura, formas de evaluación y las calificaciones obtenidas, registrar las clases y las calificaciones correspondientes en la plataforma académica institucional o los medios disponibles para ello, dentro de los términos establecidos y de acuerdo a los procedimientos definidos para tal fin.
- p. Incentivar al estudiante a consultar en fuentes bibliográficas, en especial las dispuestas por la institución en la biblioteca.
- q. Todos los contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo, Art. 58.

CAPÍTULO IV SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 19: Para ser vinculado como Docente en UNITECNAR, se requiere:

- a. Ser ciudadano en ejercicio.

- b. Ser profesional titulado en la Educación Superior.
- c. Tener título de Post-grado mínimo de especialista para programas de pregrado, o de Maestría para programas de posgrado.
- d. Tener afinidad profesional con el perfil del área del conocimiento que pretende orientar.
- e. Acreditar la formación académica, experiencia académica y profesional Específica, así como las certificaciones personales a que haya lugar.
- f. Participar en la convocatoria que realice la Dirección de Talento Humano para vincular docentes y ser seleccionado.

PARÁGRAFO 1: El Docente del área de énfasis de un Programa Académico deberá acreditar experiencia laboral, por lo menos de dos (2) años, en esa área.

PARÁGRAFO 2: El profesor asignado como orientador en los cursos de Educación Continuada y de Postgrado debe tener un perfil profesional coherente con el área de formación y una formación de posgradual.

PARÁGRAFO 3: Cuando se trate de docentes para asignaturas o campos de formación con características específicas, el docente podrá aportar su título de pregrado y acreditar, al menos, tres (3) años de experiencia laboral en el área del conocimiento.

PARÁGRAFO 4: Cuando el aspirante a docente no cuenta con la experiencia docente requerida, deberá realizar la evaluación de competencias pedagógicas definida por la Institución y, en caso de aprobarla, se acogerá al plan de Inducción o cualificación antes de su contratación, como parte del proceso de selección y contratación docente.

PARÁGRAFO 5: Si el aspirante no cuenta con el perfil de educación definido, este será validado previo análisis y verificación de los documentos que acrediten su experiencia laboral y/o académica en el área.

PARÁGRAFO 6: Cuando en casos excepcionales se identifique la necesidad de contratación de un docente con amplia experiencia académica certificada, producción científica, experticia y reconocimiento en el campo profesional, pertinente al programa de posgrado, pero no acredite los criterios de formación solicitada en el escalafón, deberá acreditar una experiencia mínima de cinco (5) como docente.

ARTÍCULO 20: Los docentes, de acuerdo con su vinculación o relación con la institución, podrán ser:

- a. **Docente de Tiempo Completo:** Es el profesional vinculado a la institución con una dedicación acorde con la jornada laboral aprobada por el Consejo Superior,

dentro de los parámetros establecidos por la legislación laboral colombiana, la que dedicará en su totalidad al servicio de las actividades académicas y administrativas de la Institución que le sean asignadas.

- b. **Docente de Medio Tiempo:** Es el profesional vinculado a las actividades docentes, investigativas, de proyección social y administrativas en la institución, con una dedicación equivalente a media jornada laboral establecida en la institución.
- c. **Docente de Cátedra:** Es el profesional vinculado al servicio de la institución para desempeñar funciones específicas de docencia y/o investigativas; su jornada laboral será equivalente a la intensidad horaria de las asignaturas objeto del contrato.
- d. **Profesor Temporal:** Es el profesional contratado para actividades específicas de educación continuada, posgradual o avanzada: Seminarios, talleres, diplomados, módulos, cursos, etc.
- e. **Profesor Visitante:** Es el profesor que en calidad de vinculado laboralmente con otra institución de educación superior, nacional o internacional, asiste a la institución de manera transitoria, participando en actividades académicas, asumiendo la filosofía institucional contemplada en el PEI y en el Reglamento Docente; en lo demás, se regirá por la Reglamentación de la Institución de donde provenga, sin perjuicio de las disposiciones, que en materia disciplinaria, disponga UNITECNAR. El profesor Visitante puede o no hacer parte de un convenio de movilidad y podrá participar en las actividades de los programas en la modalidad presencial, Distancia y Virtual. En los casos de movilidad internacional, se cumplirá con la normatividad sobre migración vigente.
- f. **Profesor en pasantía:** Es el docente que apoya actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social, amparados en un convenio de cooperación nacional o internacional. Esta categoría no implica ningún tipo de vinculación laboral con la Institución y no conlleva a ningún tipo de retribución salarial.

PARÁGRAFO: Los docentes contratados para orientar módulos o asignaturas en programas de posgrado o de Educación Continuada, pueden ser parte de la planta docente de cualquiera de los literales comprendidos de la a. a la e. del presente Artículo y podrá ser remunerado de acuerdo a lo estipulado en el Capítulo XI del presente Reglamento.

ARTÍCULO 21: El Docente de Tiempo Completo o Medio Tiempo, de acuerdo con las disposiciones institucionales, elaborará un Plan de Acción en concordancia con

el Plan de Desarrollo Institucional, el cual debe ser avalado y supervisado por la Dirección de Planeación, el Decano y el Director del Programa o el líder del área al que se encuentre adscrito.

ARTÍCULO 22: De acuerdo con las necesidades de las Decanaturas o Unidades Académicas, el plan de acción y la programación académica, la Rectoría determinará, para cada año, la proporción de las horas que deben asignarse a la docencia, a la investigación, a la proyección social y a la gestión académica de los Docentes de Medio Tiempo y Tiempo Completo.

ARTÍCULO 23: Los Docentes de Tiempo Completo, Medio Tiempo y los de Cátedra serán vinculados mediante Contrato según los criterios establecidos por la normatividad legal vigente.

ARTÍCULO 24: El profesor que se asigne a un módulo o asignatura en programas de posgrado, si no está vinculado a la institución será seleccionado de acuerdo a las disposiciones establecidas en este reglamento, al perfil definido para ello y tendrá una remuneración de acuerdo a lo estipulado en el presente reglamento.

ARTÍCULO 25: Los profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo no tendrán contrato adicional por hora cátedra para programas de pregrado.

ARTÍCULO 26: La selección de docentes se hará de acuerdo con el Procedimiento de Selección y Contratación de Personal definido por la Dirección de Talento Humano y con los Criterios de Vinculación de Docentes establecidos en el presente Reglamento.

CAPÍTULO V CATEGORÍAS Y CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 27: La implementación de la carrera docente en UNITECNAR se fundamenta en los aspectos conceptuales establecidos en el PEI, con el propósito de asegurar el cumplimiento de la Misión y Visión institucional.

ARTÍCULO 28: La evaluación será un proceso permanente que contribuya al desarrollo profesional del docente mientras permanezca en la institución y se rige por las directrices y procedimientos descritos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 29: El ascenso en la carrera docente se fundamentará en los criterios de evaluación y en todas aquellas acciones que con sus resultados evidenciados contribuyan a fortalecer la formación académica, investigativa y de responsabilidad social del docente, apoyada en los procedimientos establecidos en el presente reglamento.

Del Escalafón Docente

ARTÍCULO 30: El Escalafón docente establece el ascenso o el reconocimiento ordenado para el profesor en las distintas categorías de acuerdo con sus títulos académicos, experiencias laborales (académicas y profesionales específicas), producción intelectual, calidad de los servicios prestados en la institución, estímulo a las actividades y el tiempo de vinculación.

El Escalafón docente tiene por objeto orientar la estabilidad y promoción de sus docentes en la búsqueda de la excelencia académica en UNITECNAR.

ARTÍCULO 31: Entiéndase por Experiencia Académica la relacionada con el desempeño profesoral en otras instituciones de educación superior; y por Experiencia Profesional Específica, aquella que ha realizado o está realizando en el sector productivo, relacionada con el área en la cual aspira a ser Docente.

PARÁGRAFO: La experiencia académica y profesional específica debe estar asociada, preferentemente, con el área del conocimiento en el cual se desempeñará como profesor, o en áreas afines.

ARTÍCULO 32: Para los fines de este Reglamento, la producción intelectual está dada por la producción de escritos científicos, humanísticos, obras o textos artísticos, literarios, bibliográficos, sociales, legales, tecnológicos, investigativos, indexados o no indexados; también hace referencia a diseños o desarrollos tecnológicos originales, producto de investigaciones formativas, aplicadas o científicas.

PARÁGRAFO: El Consejo Académico podrá determinar otras formas de producción intelectual, previa recomendación del Comité de Investigación e Innovación.

ARTÍCULO 33: El Escalafón docente en UNITECNAR está conformado por las siguientes categorías:

- a. Docente Instructor
- b. Docente Asistente
- c. Docente Asociado
- d. Docente Titular

ARTÍCULO 34: El tiempo de vinculación y/o antigüedad exigido para ascender en el escalafón docente debe ser mínimo de un (1) año continuo.

PARÁGRAFO 1: Cuando el docente se retire por un periodo no mayor de seis (6) meses de la institución por razón de enfermedad, laboral o por estudios, no se considerará como discontinuidad al evaluar su tiempo de servicio, y la ausencia

podrá ser hasta de un año. Para efectos de la certificación se relacionarán los periodos contratados.

PARÁGRAFO 2: Cuando el docente no es programado en la institución porque no hay asignación académica disponible en razón a la programación académica del período, podrá ser vinculado nuevamente cuando se requiera de sus servicios y en cuyo caso no perderá la antigüedad.

De los criterios para categorías Iniciales

ARTÍCULO 35: *Perfil del Profesor Unitecnarista:* Dentro del contexto de la calidad de los procesos académicos de la Institución, el profesor juega un papel importante, de tal forma que se hace altamente necesario tener una clara comprensión de los elementos que caracterizan el papel del profesor universitario. La Fundación Universitaria Antonio de Arévalo -UNITECNAR-, requiere profesionales en la docencia universitaria, caracterizados por mantenerse actualizados, de acuerdo a los avances de sus respectivas disciplinas y en la reflexión pedagógica alrededor del saber que maneja, en la investigación, en la publicación y en el compartir estos resultados con el mundo académico que lo rodea.

El Profesor Unitecnarista deberá poseer las siguientes cualidades:

- Capacidad para asumir nuevos retos.
- Disposición permanente para el aprendizaje.
- Compromiso con los fines de la Educación Superior.
- Profesional autónomo, con rigor en el trabajo académico e intelectual, con formación de pregrado y/o postgrado o experto reconocido según el área de conocimiento a la que se vincule.
- Amplio conocimiento de su saber disciplinar, con actitud permanente de actualización y de profundización en su área de formación.
- Capacidad para re-contextualizar los saberes que pretende enseñar.
- Comprometido con el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Competencias investigativas.
- Competencias en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Excelentes habilidades comunicativas.
- Intachable en el manejo ético de sus distintos compromisos.
- Comprometido con la sostenibilidad ambiental.

ARTÍCULO 36: El aspirante a ingresar como Docente en UNITECNAR deberá participar en el concurso convocado por la institución para tal fin, y se le ubicará en

una de las categorías definidas en el Artículo 33 del presente Reglamento, de conformidad con su trayectoria académica y profesional.

PARÁGRAFO: La convocatoria se hará de acuerdo con el procedimiento que para ello tenga definido la Dirección de Talento Humano de la Institución.

ARTÍCULO 37: Los requisitos exigidos para ingresar en cada una de las categorías establecidas son:

a. PROFESOR INSTRUCTOR.

- Poseer título de pregrado en áreas afines al campo disciplinar en la que va a ejercer la docencia.
- Formación básica en el área pedagógica.
- Experiencia docente de por lo menos, seis meses ejercida en una institución de educación superior reconocida por el Gobierno Nacional.

b. PROFESOR ASISTENTE.

- Poseer título de pregrado con especialización en áreas afines al campo disciplinar en la que va a ejercer la docencia.
- Formación básica en el área pedagógica.
- Experiencia docente de por lo menos tres (3) años o una experiencia profesional de más de dos (2) años afín con el campo disciplinar en el que va a ejercer la docencia.

c. PROFESOR ASOCIADO.

- Poseer título de Maestría en área de desempeño del docente o en áreas afines o interdisciplinarias, relacionadas con su trabajo académico.
- Formación básica en pedagogía.
- Demostrar suficiencia en el manejo del idioma inglés en el nivel B1.
- Experiencia docente de por lo menos tres (3) años o una experiencia profesional de más de tres (3) años afín con el campo disciplinar en el que va a ejercer la docencia.
- Experiencia en actividades académicas-investigativas demostrada a través de la publicación de artículos en revista indexada o de libros reconocidos en el ámbito académico y profesional.

d. PROFESOR TITULAR.

- Poseer título de Doctor en área afines al campo disciplinar en el que va a ejercer su docencia.
- Formación básica en pedagogía.
- Demostrar suficiencia en el manejo del idioma inglés en el nivel B2.

- Experiencia docente de por lo menos cinco (5) años o una experiencia profesional de más de cinco (5) años afín con el campo disciplinar en el que va a ejercer la docencia,
- Amplia experiencia en actividades académicas-investigativas demostrada en asesoría o dirección en proyectos de investigación, publicación de artículos en revista indexada o libros reconocidos en el ámbito académico y profesional.

PARÁGRAFO 1: Los títulos otorgados en el exterior, sin excepción, deberán estar reconocidos de conformidad con las disposiciones legales que para tal fin expida el gobierno colombiano.

PARÁGRAFO 2: El docente que ingrese en la categoría de Asociado o Titular sin contar con la competencia comunicativa en inglés en el nivel establecido, deberá acreditarla dentro de los seis (6) meses siguientes a su vinculación con la Institución.

PARÁGRAFO 3: Excepcionalmente, y sólo cuando se requiera de un profesional con especial experticia en el área de su desempeño o reconocida capacidad en determinada área del saber, se podrán vincular docentes que posean únicamente título profesional en las modalidades técnica profesional o tecnológica. El docente bajo estas condiciones se vinculará como Docente Instructor.

PARÁGRAFO 4: La adquisición de dos o más títulos en el mismo nivel de pregrado y postgrado no es equivalente en ningún caso al título en un nivel superior.

PARÁGRAFO 5: Cuando un docente cumple con el criterio de formación académica para un perfil pero no cumple uno de los otros criterios, será ubicado en la categoría anterior a la que aspira, hasta el cumplimiento del total de los criterios establecidos en el escalafón.

ARTÍCULO 38: El docente que ingrese como profesor de cátedra, deberá cumplir con los mismos requisitos que se establecen en el anterior artículo y su ascenso se registrará por los mismos parámetros que se definen en el presente reglamento.

De los Criterios para Promoción y Clasificación Docente

ARTÍCULO 39: *Criterios de Evaluación.* Los criterios de evaluación son los juicios de las personas que intervienen directamente en el proceso de evaluación, fundamentados en los resultados del ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social así como de las actividades administrativas complementarias al compromiso laboral del docente.

ARTÍCULO 40: Para los fines de este Reglamento se consideraran como criterios para promoción y clasificación del docente, aquellas actividades relacionadas con las funciones sustantivas de la educación superior:

- a. *Docencia:* Educación Continuada y Educación Avanzada y de Posgrado.
- b. *Proyección Social:* Saberes de la academia aplicada al contexto social.
- c. *Investigación:* Producción Intelectual.

ARTÍCULO 41: *Actividades de Docencia:* Son aquellas que contribuyen a fortalecer el desempeño del docente y están dadas por su formación y experiencia académica y profesional.

- a. *Educación Avanzada y de Posgrado:* Es la que contribuye a la actualización y perfeccionamiento del área disciplinar.
- b. *Educación Continuada:* Estará dada por cursos, talleres, seminarios, diplomados, entre otros.
- c. *Experiencia Académica:* Está asociada al desempeño docente en Instituciones de Educación Superior.

ARTÍCULO 42: *Proyección Social:* Aplicar los saberes de la academia a la solución de problemas y las necesidades del contexto social.

ARTÍCULO 43: *Investigación:* Son aquellas actividades que permiten desarrollar una actitud crítica y creativa para encontrar alternativas que propicien el avance de la ciencia, la tecnología, las artes o humanidades así como la aplicación objetiva de estos avances y expresada en resultados que contribuyan al mejoramientos de situaciones.

ARTÍCULO 44: Los resultados de investigación orientados por la comunidad Unitecnarista, es decir, la Producción Intelectual que se genere, estará clasificada de acuerdo con las categorías establecidas por la autoridad competente en ciencia y tecnología en el país y aquellas contempladas como indispensables para la actividad investigativa y definidas en el Reglamento de Investigación e Innovación de la Institución.

Del Sistema de Puntaje

ARTÍCULO 45: El Sistema de Puntaje se aplicará para cuantificar los criterios de promoción indicados en los Artículos 40 al 43 del presente Reglamento, de acuerdo con la siguiente tabla:

FUNCIÓN SUSTANTIVA	ACTIVIDAD	ÁREA PEDAGÓGICA	ÁREA DEL CONOCIMIENTO
Docencia	Educación Continuada (Min. 400 pts y Máx. 850 pts)		
	Cursos, seminarios o talleres que sumen hasta 100 horas	100	120
	1 Diplomado con más de 120 horas	150	180
	Posgrados (Mín. 300 pts y Max. 1.000 pts)		
	Especialización	200	300
	Maestría	400	600
	Doctorado	800	1.000
	Experiencia Docente (Mín. 200 pts y Max. 600 pts)		
	1 – 5 años	100	200
	6 – 10 años	200	400
Más de 10 años	300	600	
Proyección Social	Distinciones y Premios		
	Nacional	70	100
	Internacional	100	150
Investigación	Producción de Artículos		
	En revistas No Indexadas	80	100
	En revistas Indexadas	160	300
	Resultados de Investigación		
	Capítulos de Libros	200	350
	Libros	400	700

PARÁGRAFO 1: Cuando la evaluación del docente es SUPERIOR o SOBRESALIENTE, en el período inmediatamente anterior al estudio de ascenso, se tendrá en cuenta en definición del Criterio Experiencia Docente y Profesional así:

Superior: 50% adicional al Puntaje Mínimo

Sobresaliente: 100% adicional al Puntaje Mínimo

PARÁGRAFO 2: Cuando el docente presente una producción o actividad no contemplada en el presente artículo, será potestad del equipo evaluador recomendar el puntaje respectivo, el cual no podrá ser superior a ninguno de los establecidos en esta reglamentación.

PARÁGRAFO 3: El trabajo de grado o tesis de grado presentada como requisito para obtener un título de pregrado o de postgrado no se tendrán en cuenta al definir los puntajes de producción.

PARÁGRAFO 4: Cuando la producción intelectual es realizada en colaboración, se les asignará igual puntaje a los autores del trabajo.

PARÁGRAFO 5: Cuando se dé una segunda edición de un libro, se reconocerá hasta un 60% de los puntos asignados en la primera edición.

PARÁGRAFO 6: Para que el título de posgrado otorgue puntaje para ascenso al escalafón docente, debe ser adicional al título posgradual aportado para su ingreso.

PARÁGRAFO 7: La Vicerrectoría de Investigación e Innovación de UNITECNAR, reglamentará el Procedimiento para la evaluación de la producción intelectual y sus incentivos.

ARTÍCULO 46: Todo docente, al ingresar a la institución por primera vez, deberá ser ubicado en el escalafón docente según las categorías definidas en el Artículo 33; a partir de ella podrá solicitar aplicación de los criterios de promoción, haciendo uso del sistema de puntajes descrito en el presente reglamento.

ARTÍCULO 47: Las categorías de Docente Instructor, Asistente y Asociado, tendrán adicionalmente las clasificaciones A y B, y la categoría de Docente Titular tendrá la clasificación A, B y C; estas clasificaciones se determinarán de conformidad con el sistema de puntaje contemplado en este reglamento.

ARTÍCULO 48: El ascenso se dará cuando el docente alcance los siguientes puntajes mínimos en cada clasificación de cada categoría, así:

CATEGORÍA	CLASIFICACIÓN	PUNTAJE PARA ASCENSO
INSTRUCTOR	A	400-500
	B	501-650
ASISTENTE	A	700-800
	B	801-1.200
ASOCIADO	A	1.300-1.400
	B	1.401-1.800
TITULAR	A	1.900-2.200
	B	2.201-2.700
	C	2.701- o más

PARÁGRAFO: Los puntajes para ascenso en el escalafón docente no son acumulativos de una categoría a otra, a excepción de los años de experiencia docente (antigüedad en la Institución).

Equipo Evaluador

ARTÍCULO 49: La solicitud de ascenso, acompañada de las evidencias que la justifiquen, se radicará a través de comunicación escrita ante la Dirección de Talento Humano, en las fechas establecidas para ello por esa dependencia.

ARTÍCULO 50: Una vez la Dirección de Talento Humano evalúe la pertinencia de los documentos entregados por el docente, deberá presentarlos ante el equipo evaluador para su estudio y aprobación de conformidad con lo dispuesto en este reglamento.

ARTÍCULO 51: El Equipo Evaluador será el encargado hacer cumplir las políticas de clasificación de la categoría docente, con base en los lineamientos establecidos en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 52: El equipo evaluador estará conformado por el Vicerrector Académico, el Director de Talento Humano, los Decanos y el representante de los Docentes ante el Comité Docente.

PARÁGRAFO: El equipo evaluador será convocado por la Dirección de Talento Humano, por lo menos quince (15) días antes del inicio de las actividades académicas en cada período, para la evaluación de las solicitudes presentadas.

ARTÍCULO 53: El equipo evaluador presentará los resultados al Comité Docente convocado especialmente para la evaluación y análisis de la información y posterior recomendación al Consejo Académico.

PARÁGRAFO: Ningún docente podrá ser promovido en el escalafón si no reúne los requisitos correspondientes y no presenta la respectiva solicitud en el término oportuno.

Acto de Reconocimiento del Escalafón Docente

ARTÍCULO 54: El Consejo Académico evalúa la recomendación del Comité Docente y una vez se haya tomado decisión frente a las solicitudes de promoción en el escalafón, se notificará por escrito al docente y se adjuntará citación para hacer reconocimiento abierto del escalafón en que ha quedado, cuando a ello hubiere lugar.

PARÁGRAFO 1: Las decisiones sobre solicitudes de ingreso o promoción al escalafón se comunicarán mediante comunicación formal firmada por la Secretaría General.

PARÁGRAFO 2: El reconocimiento será hecho por el Rector, el Vicerrector General y el Vicerrector Académico y contará con el apoyo de los miembros del Comité Docente.

CAPÍTULO VI EVALUACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 55: *Objetivo.* Asegurar el proceso de mejoramiento institucional mediante la planeación, seguimiento y control del desarrollo de la actividad docente, apoyada en un sistema de evaluación constructivo para propiciar en el docente el respeto por la profesión de enseñar y motivarlo hacia un quehacer académico con calidad.

ARTÍCULO 56: *Evaluadores y Criterios de Evaluación del docente.* La evaluación del docente se fundamentará en cinco (5) fuentes y según los siguientes criterios:

- a. *Evaluación del Decano o Director de Programa:* Contemplará las actividades investigativas y académico-administrativas, así como las relacionadas con la responsabilidad que el docente demuestre en el cumplimiento de las obligaciones contractuales con la institución, desarrollo del contenido curricular asignado, asistencia y participación en reuniones y comités, y su contribución al logro de y los objetivos y programas contemplados en el Proyecto Educativo Institucional
- b. *Evaluación de los estudiantes* de los cursos que están bajo su responsabilidad: En ella se consideran aspectos relacionados con las relaciones interpersonales, el cumplimiento, responsabilidad, sistema de evaluación, acompañamiento académico al estudiante, uso de las TIC y pertinencia del proceso de enseñanza.
- c. *Autoevaluación:* Es la reflexión honesta y responsable que el profesor debe hacer de su propia gestión académica-administrativa para identificar sus fortalezas y los aspectos a mejorar, que le permitan definir acciones que contribuyan al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. En la autoevaluación el docente considera actividades relacionadas con el cumplimiento del proceso enseñanza-aprendizaje, relaciones interpersonales, pertinencia con los contenidos, estrategias pedagógicas, criterios de evaluación, productividad académica, cualificación docente, asistencia y participación en reuniones y comités, y su contribución al logro de y los objetivos y programas contemplados en el Proyecto Educativo Institucional.

- d. *Evaluación de la Dirección de Infraestructura y Recursos Educativos*: Es la que dependerá del cumplimiento de las horas presenciales asignadas, reporte oportuno en el Parcelador de las clases orientadas, así como de las calificaciones correspondientes a cada corte del período académico.
- e. *Ambientes virtuales de Aprendizaje*: Es la que evaluará el uso adecuado y pertinente de la plataforma académica institucional, dispuesta para el seguimiento del trabajo independiente del estudiante y que sirve de apoyo para el proceso de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional.

ARTÍCULO 57: Los Docentes de Tiempo Completo y Medio Tiempo, sujetos a plan de acción, independientemente del cumplimiento del mismo, serán evaluados por su jefe inmediato en aspectos asociados a Compromiso y sentido de pertenencia, puntualidad, contribuciones al desarrollo de su área de trabajo, además de la evaluación correspondiente del plan de acción al docente responsable de ello.

ARTÍCULO 58: *Evaluación de directivos académicos*: Los Decanos(as) y Directores(as) de Programas serán evaluados por los docentes de Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Cátedra. Los criterios que se considerarán son:

- a. Relaciones interpersonales.
- b. Habilidades de liderazgo y de gestión de las actividades investigativas, académicas y administrativas.
- c. Motivación al cumplimiento de las obligaciones contractuales con la Institución.

ARTÍCULO 59: *Instrumentos de Evaluación*. Los instrumentos de evaluación son aquellos que la Fundación Universitaria Antonio de Arévalo –UNITECNAR-, ha definido con el propósito de ser objetivos en la toma de decisiones y de esta forma asegurar un proceso de evaluación pertinente y coherente con los propósitos de calidad institucionales.

- a. Para los Docentes, los instrumentos a utilizar son:
- *Una Matriz de Evaluación de Docentes aplicada por los Estudiantes*, teniendo en cuenta que quienes son sujetos directos de la actividad del docente, en virtud del estrecho contacto que impone la relación de aula, están en situación privilegiada para valorar el desempeño de éste en cuanto a estrategias pedagógicas, cumplimiento, y otros criterios observables en clase.
 - *Una Matriz de Evaluación de Docentes aplicada por Directores de Programa*, considerando que estos últimos desarrollan un seguimiento directo de las actividades relacionadas con el cumplimiento del Calendario Académico y de los Contenidos Programáticos; la participación en los procesos institucionales, y otros aspectos de índole profesional.

- *Una Matriz de Autoevaluación*, teniendo en cuenta que es necesario crear una cultura de mejoramiento permanente con responsabilidad y es la persona misma la que debe analizar su comportamiento para crecer afectiva y profesionalmente.
- *Un Subsistema de Evaluación de Docentes aplicado por la Dirección de Infraestructura y Recursos Educativos (DIRE)*, que ejerce un seguimiento directo del cumplimiento de algunos aspectos de carácter contractual.
- *Un Subsistema de Evaluación de Docentes aplicado por la Dirección de Ambientes Virtuales de Aprendizaje*, que hace un seguimiento al cumplimiento del compromiso del docente con el uso adecuado, oportuno y eficaz de la plataforma académica institucional como apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje y al seguimiento al trabajo independiente de los estudiantes.

b. Para los Directivos con Docentes a su cargo, los instrumentos son:

- *Una Matriz de Evaluación de Directivos aplicada* por parte de los docentes de medio tiempo, tiempo completo y de cátedra, teniendo en cuenta que el cuerpo docente, por estar en relación directa con los Directivos, tiene la capacidad de valorar su gestión académica evaluando su responsabilidad, sus relaciones interpersonales, su sentido de pertenencia con la institución.

c. Matriz de Resultados Finales, que corresponde a la compilación de los resultados de las evaluaciones anteriormente citadas, y que recoge los diferentes criterios que permiten hacer una evaluación global y objetiva del desempeño Docente, siendo insumo básico para el análisis y toma de decisiones desde el Comité Docente.

ARTÍCULO 60: *Ponderación según las fuentes de evaluación.* De acuerdo a la modalidad de contratación del docente, la ponderación de la calificación según las fuentes de evaluación, será la siguiente:

Fuente de Evaluación	Docente de Cátedra	Docente sin Plan de Acción	Docente con Plan de Acción
Estudiante	40%	40%	40%
Director de Programa	25%	25%	15%
Docente (Autoevaluación)	10%	10%	10%
Jefe Inmediato	0%	0%	10%
DIRE	15%	15%	15%
CAVA	10%	10%	10%
Total	100%	100%	100%

PARÁGRAFO: Los docentes con Plan de Acción, además, de la evaluación

realizada por los evaluadores descritos en el Art. 56 de este reglamento, serán evaluados por la Oficina de Planeación, en razón al cumplimiento del Plan de Acción definido para ellos.

ARTÍCULO 61: *De Los Estándares de Calidad de la Función Docente.* Los aspectos a evaluar contemplados en este Sistema, se han determinado considerando principalmente los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las políticas administrativas. En consecuencia, los grados de cumplimiento resultan indicadores de la dimensión en que el desempeño del docente se aproxima o se aleja de parámetros deseables en los estándares establecidos.

ARTÍCULO 62: *Retroalimentación.* La particularización de los Indicadores de desempeño permite identificar las fortalezas y aspectos a mejorar de tipo individual y colectivo para adoptar -con base en ellas- programas destinados a lograr la mejor cualificación del cuerpo docente, así como el mayor compromiso por parte de los directivos de la institución.

PARÁGRAFO: Los resultados de cada una de las evaluaciones serán socializados con cada docente, al finalizar cada período académico.

ARTÍCULO 63: Para los fines de este Reglamento, el Desempeño Docente es el nivel de logros conseguido tras la realización de las funciones y roles propios de su cargo y se evaluará de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 1: El proceso de evaluación de los docentes y directivos será coordinado por la Dirección de Talento Humano, con el apoyo de los Decanos y Directores de Programa.

PARÁGRAFO 2: La evaluación del docente unitecnarista se realizará en cada periodo académico, en la fecha que para tal efecto se fije en el Calendario Académico.

ARTÍCULO 64: La evaluación del docente tiene una equivalencia conceptual de acuerdo con la siguiente tabla:

Rango de Evaluación	Cumplimiento
0% - 60%	Bajo
61% - 70%	Básico
71% - 80%	Alto
81% - 90%	Superior
91% 100%	Sobresaliente

CAPÍTULO VII DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE

ARTÍCULO 65: El desarrollo del profesor debe estar encaminado a una formación integral entendida como la “integración de su formación disciplinar con el saber enseñar y con los principios y valores inherentes al ejercicio de la profesión de enseñar”.

ARTÍCULO 66: La Institución promoverá el desarrollo integral del docente apoyándolo en la participación de programas de formación que aseguren la pertinencia de las funciones de docencia, investigación y proyección social, y lo motivará con incentivos y/o reconocimiento de los logros alcanzados.

ARTÍCULO 67: El profesor tiene el compromiso de estar en permanente proceso de actualización, de responder al desarrollo de las políticas y a los lineamientos académicos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

ARTÍCULO 68: La Institución, promoverá el desarrollo y responsabilidad profesional, mediante el reconocimiento al docente que se ha distinguido en el ejercicio de la docencia, en la actividad investigativa, en la proyección social y sentido de pertenencia en las actividades extracurriculares desarrolladas en la Institución.

ARTÍCULO 69: UNITECNAR, para el reconocimiento al docente, se apoyará en estímulos y distinciones de conformidad con el Capítulo IX del presente Reglamento; igualmente, el profesor deberá cumplir con sus obligaciones para asegurar la calidad de la educación que se imparte y responder con ética el compromiso adquirido con la sociedad.

ARTÍCULO 70: Entiéndase por estímulos el apoyo económico y/o en tiempo que UNITECNAR, le otorga al docente para participar en cursos de educación continuada, formación posgradual o eventos académicos del orden nacional o internacional.

PARÁGRAFO 1: El apoyo económico que se le otorgará al docente dependerá de las expectativas académicas institucionales y de la disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO 2: El apoyo económico y permisos para participar en congresos y conferencias serán aprobadas por la Rectoría previa recomendación de la Vicerrectoría Académica y del Jefe del Área competente.

ARTÍCULO 71: Los criterios de evaluación para otorgar el apoyo económico para la formación posgradual al docente serán:

- a. Antigüedad del docente en la Institución, hasta un 30%.
- b. Evaluación de los dos últimos semestres, la que debe ser por lo menos “Superior” (30%).
- c. Pertinencia de los estudios y o eventos académicos con el área en la que se desempeña como docente (40%).

PARÁGRAFO 1: Cuando se presenten solicitudes de varios docentes para un mismo programa posgradual, se dará prioridad al Docente que no posea título de postgrado, siempre y cuando cumpla con los criterios señalados en este artículo.

PARÁGRAFO 2: La evaluación para otorgar apoyos económicos para formación posgradual, se hará con base en el procedimiento que para ello tenga establecido la Dirección de Talento Humano.

ARTÍCULO 72: Los criterios para establecer la antigüedad relacionada con literal a. del anterior artículo son:

- De 1 - 5 años, otorgar 10%.
- De 6 - 10 años, otorgar 20%.
- Más de 10 años, otorgar 30%.

CAPÍTULO VIII FORMACIÓN DOCENTE, MOVILIDAD Y RELACIÓN CON EL MEDIO

ARTÍCULO 73: Es política de la Institución promover o auspiciar la participación de los Docentes en programas, que basados en necesidades individuales o colectivas detectadas o previstas, tiendan a la formación integral del docente.

ARTÍCULO 74: Los planes de formación académica serán trazados por la Vicerrectoría Académica, previamente concertados con los Decanos, Directores de Programas y Directores de Área, y con el apoyo administrativo-financiero de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

ARTÍCULO 75: La Institución promoverá la participación de los Docentes en programas de Formación Pedagógica o de actualización profesional, ofrecidos por UNITECNAR o por instituciones de educación superior u organizaciones reconocidas a nivel nacional e internacional, entre ellos:

- a. Formación en programas de postgrado.
- b. Diplomados, Seminarios, Cursos y Talleres
- c. Congresos, Encuentros, Seminarios y otras actividades del orden académico.
- d. Comisiones de estudio e intercambios para adelantar programas de actualización en Instituciones de reconocido prestigio.

- e. Participación como ponentes o expositores en eventos académicos y/o científicos.

ARTÍCULO 76: Los Docentes o Directivos académicos que se matriculen en programas de formación posgradual financiados, parcial o totalmente, por UNITECNAR, deberán suscribir un contrato de compromiso académico - laboral, de acuerdo con las políticas institucionales vigentes, de lo contrario no procederá el apoyo económico o financiación.

PARÁGRAFO 1: Si la financiación es para cursos de educación continuada o para participar en eventos académicos o científicos similares fuera de la Institución, el docente asumirá el compromiso de compartir su experiencia con la comunidad académica Unitecnarista, previa coordinación con la Vicerrectoría Académica.

PARÁGRAFO 2. En caso de incumplimiento por parte del docente con sus compromisos académicos y laborales, adquiridos con el apoyo otorgado por la Institución, deberá reintegrar a la Institución el total del valor pagado para su proceso de formación.

ARTÍCULO 77: *Movilidad Docente:* Con el fin de fomentar el intercambio de competencias y experiencias sobre métodos pedagógicos y disciplinares, la institución promoverá la movilidad entrante y saliente de docentes dentro del marco de los protocolos y procedimientos establecido en el Reglamento de Relaciones Nacionales e Internacionales.

ARTÍCULO 78: *Relación del Docente con el Medio:* La institución, con el fin de mantener un cuerpo docente actualizado y coherente con las necesidades de los programas académicos, promueve y estimula la capacitación de los mismos y la relación de estos con el sector productivo y otras instituciones, mediante el aprovechamiento de los convenios celebrados que faciliten y propicien el fortalecimiento del aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO IX DISTINCIONES

ARTÍCULO 79: *Distinciones.* UNITECNAR podrá otorgar las siguientes distinciones para exaltar públicamente la labor meritoria de sus docentes:

- a. Distinción ANTONIO DE ARÉVALO al Mérito Académico, cuando el Docente se haya destacado como Excelente Docente, por los menos durante diez (10) periodos académicos; haya sobresalido por acciones tendientes a crear en el estudiante el espíritu emprendedor o de investigación; tenga una producción intelectual encaminada a fortalecer su proceso de enseñanza; se destaque por

sus excelentes relaciones interpersonales y por su comportamiento ético.

- b. Distinción ANTONIO DE ARÉVALO al Mérito Investigativo, cuando el docente haya sobresalido en el ámbito local, regional, nacional, o internacional por investigaciones que contribuyan a la solución de problemas de su disciplina, con proyección social.
- c. Distinción Académica de DOCENTE DISTINGUIDO, al Docente de la Institución que, al menos con ocho años de servicio a la Institución, se haya distinguido por su comportamiento ético, su espíritu de superación personal, académica y profesional, sentido de pertenencia y su desempeño como Docente Excelente.
- d. Distinción Académica de DOCENTE HONORARIO, cuando el docente haya ejercido su docencia meritoriamente por 20 años o más y tenga categoría de Docente Titular y un mínimo de cinco (5) años en la institución.
- e. Distinción DOCENTE VISITANTE: es aquella que se le entregará a un docente no vinculado a la Institución que posea producción intelectual y haya realizado aportes al bienestar de la comunidad unitecnarista.

PARÁGRAFO 1: Los docentes en calidad de Temporal, podrán recibir distinciones de acuerdo a su desempeño, producción o aporte a la institución. Esto lo evaluará el Consejo Académico de la Institución, previa recomendación del Comité Docente.

PARÁGRAFO 2: El Consejo Académico podrá conceder *post-mortem* estas distinciones.

ARTÍCULO 81: La iniciativa de otorgar uno de estos reconocimientos puede provenir de las Directivas académicas o administrativas, de los docentes o de los estudiantes mediante solicitud escrita y con los soportes que ameriten esta distinción. Esta solicitud deberá ser aprobada por el Consejo Académico, previa recomendación del Comité Docente.

CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 82: *Objetivos.* Para garantizar un tratamiento justo y acorde con la dignidad de quienes hacen parte del cuerpo docente de la Institución, se establece el procedimiento que debe seguirse ante conductas que puedan tipificar el incumplimiento de deberes enumerados en el Artículo 18 de este Reglamento u otras faltas tipificadas como tal, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

De las Faltas y Sanciones

De las Faltas Leves

ARTÍCULO 83: Serán consideradas faltas leves:

- a) Incumplimiento en las jornadas de trabajo establecidas de acuerdo a la modalidad de contratación, con reincidencia (2 veces.)
- b) Incumplimiento a las obligaciones derivadas del ejercicio docente, sin justificación, tales como horas programadas de clases, reuniones programadas, reporte de notas oportunas.
- c) Incumplimiento de las políticas y procedimientos institucionales.
- d) Uso indebido de los recursos de la institución con fines diferentes a la función contractual.

De las Faltas Graves

ARTÍCULO 84: Serán consideradas faltas graves:

- a) Faltas de respeto y acción contra estudiantes y autoridades de la institución, así como a personal que se encuentre dentro de las instalaciones de la institución.
- b) Acciones premeditadas que generen daño en los recursos físicos, que la institución dispone para el servicio de la labor docente.
- c) Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, e impedir el normal ejercicio de las actividades de UNITECNAR.
- d) Dilatar la iniciación de clases, actividad académica y anticipar su terminación sin causa justificada.
- e) Relacionamiento íntimo indebido con estudiantes de la institución, al interior de las instalaciones.
- f) Sabotear actividades académico-administrativas, dentro y fuera de la institución.
- g) Porte de armas al interior de la institución.
- h) Ejercer actos de promoción y discriminación política, racial, religiosa o de otra índole, contra Estudiantes, Docentes, autoridades de la institución y cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la institución.
- i) Desconocer los lineamientos del proyecto educativo institucional, del proyecto educativo del programa y por ende de los microcurrículos, en el desarrollo de sus labores.
- j) Organizar o promover cursos, seminarios, talleres o cualquier actividad de tipo académico con estudiantes de la institución, en forma simultánea o sucesiva con los periodos académicos, de forma independiente o en beneficio de otras personas durante el periodo en el cual se encuentre vinculado con la institución.

- k) Reincidencia de las faltas leves de este Reglamento.

De las Faltas Muy Graves

ARTÍCULO 85: Serán consideradas faltas muy graves:

- a) Falsificar documentos que constituyan el soporte de una actividad académica, administrativa o profesional.
- b) Recibir, para sí o para terceros, dinero o dadas, directas o indirectas, por la ejecución, omisión o retardo de las actividades propias de su función docente, o para ejecutar un acto contrario a sus deberes para con el estudiante.
- c) Hacer uso de expresiones ofensivas e injuriosas o información falsa o tendenciosa que afecte la imagen y el prestigio de la Institución, ante medios y canales de información, comunicación y redes sociales.
- d) Abandonar el cargo.
- e) Portar, traficar o consumir bebidas alcohólicas, sustancias alucinógenas o estupefacientes al interior de la institución, o presentarse a las instalaciones de la institución bajo los efectos de ellas.
- f) Ofensas, injuria, calumnia, ultraje físico e insultos contra Estudiantes, Docentes, autoridades de la institución y cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la institución.
- g) Abusar de la autoridad e influencia, para constreñir o inducir al estudiante a realizar o prometer al mismo docente o a un tercero cualquier dádiva, beneficio tratamiento especial o remuneración.
- h) Actuar fuera y dentro de la institución, comprometiendo o atentando contra el buen nombre de la institución, así como utilizar indebidamente el buen nombre de la misma.
- i) Sustraer elementos que no sean de su propiedad.
- j) Realización o apoyo a cualquier acto fraudulento, contra la administración.
- k) Utilización de armas de fuego, blancas o explosivos así como también presentarse con máscara o antifaz en las instalaciones de la institución o cualquier recinto donde la institución haya organizado un acto o evento.
- l) Apropiarse o utilizar en beneficio propio o de terceros, planes de estudio, programas académicos, trabajos de investigación, informaciones, mejoras de procedimientos, descubrimientos, e inventos realizados por personal de la institución, durante la vigencia del contrato. Así mismo, plagio de contenidos y trabajos, en cualquiera de sus modalidades.
- m) Reincidencia de las faltas Graves de este Reglamento.

PARÁGRAFO: La institución sancionará todas las faltas sin perjuicio a las acciones judiciales a que haya lugar, y compulsará copia de oficio a la autoridad competente, cuando las circunstancias lo ameriten.

De las Sanciones

ARTÍCULO 86: Las sanciones aplicables podrán ser, según la gravedad de la falta, las siguientes:

- a. **Falta Leve:** Amonestación en privado al docente por parte del Decano, quien dejará constancia de ella en la respectiva Hoja de Vida.
- b. **Falta Grave:** Amonestación por el Consejo Académico mediante Resolución, copia de la cual se anexará a la Hoja de Vida, o suspensión laboral acorde con la calificación de la falta incurrida.
- c. **Falta muy Grave:** Terminación del contrato, amonestación por el Consejo Académico mediante Resolución apoyada en lo estipulado en el presente reglamento y lo que contemple el Código Sustantivo del Trabajo u otras disposiciones que regulen la materia.

ARTÍCULO 87: *Efectos de las sanciones.* En caso de aplicarse una amonestación privada, el docente quedará inhabilitado para ascender en el escalafón docente durante el período académico siguiente al que se le aplicó la sanción. Si se trata de una amonestación por el Consejo Académico o suspensión laboral, esa inhabilidad será por dos (2) períodos académicos. En ambos casos, el docente también quedará inhabilitado, durante los períodos respectivos para hacerse acreedor a los auxilios económicos para estudio o cualquier otro estímulo previsto por la Institución.

ARTÍCULO 88. Cuando la queja o reproche involucra a un directivo académico, la investigación será adelantada por la Vicerrectoría Académica y se procederá de acuerdo con lo dispuesto en los anteriores artículos.

Del Procedimiento

ARTÍCULO 89: Identificada una situación o recibida una queja, que se presume como falta disciplinaria, se debe poner en conocimiento del Decano de la Facultad a la cual está adscrito el Docente, quien procederá de oficio a formalizar y documentar la presunta falta dentro de los tres (3) días hábiles siguientes e informar a la Dirección de Talento Humano mediante un memorando que contendrá una relación de los hechos, las faltas presuntamente cometidas, así como una relación sucinta de las pruebas que sustenten la presunta falta.

PARÁGRAFO 1: Cuando la situación en análisis involucra a un Directivo Académico la situación será evaluada por el Vicerrector Académico y el Director de Talento Humano.

PARÁGRAFO 2: El Decano o Director de Programa podrá tomar medidas preventivas en los casos donde se afecte el desarrollo normal de los procesos académicos

ARTÍCULO 90: El procedimiento disciplinario a seguir será el siguiente:

- a) La Dirección de Talento Humano, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la información, notificará formalmente al docente y a la Comisión de Investigación de la apertura del proceso donde se informa sobre los hechos, las faltas presuntamente cometidas, así como una relación de las pruebas que sustenten la presunta falta y citará al docente investigado a rendir los correspondientes descargos.
- b) El docente investigado tendrá derecho a rendir sus descargos de manera verbal o por escrito y allegar las pruebas y/o los testimonios que considere pertinentes para su defensa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.
- c) Recibidos los descargos del Docente, la Comisión de Investigación practicará de oficio las diligencias tendientes al esclarecimiento de la situación o las pertinentes que haya solicitado practicar el Docente en su escrito, para lo cual la Comisión tendrá un término de diez (10) días hábiles para practicarlas, contados a partir de la fecha de los descargos. El docente investigado podrá participar en todas las diligencias de práctica de prueba y testimonios solicitados, si así lo desea, para lo cual la Comisión de Investigación, le notificará el cronograma de actividades.
- d) Una vez agotado el término de los diez (10) días para la investigación, la Comisión de Investigación la declarará cerrada y presentará un informe al Comité Docente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con la respectiva recomendación de la sanción aplicable, acorde con la naturaleza de la falta o archivo de la investigación y le remitirá copia del informe al docente.
- e) El Comité Docente, con base en la información presentada, hará el análisis respectivo con relación a la falta, la sanción o el cierre del caso y presentará sus recomendaciones al Consejo Académico para su análisis y aprobación. Copia de la recomendación, será notificada al docente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la sesión.
- f) Aprobada la sanción por parte del Consejo Académico, se procederá a notificarla al docente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.
- g) Sobre la decisión sancionatoria procederá recurso de reposición y en subsidio apelación, los cuales podrán ser interpuestos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación. El recurso de reposición será revisado y evaluado por Consejo Académico en la sesión siguiente a su interposición, y en caso de ser interpuesto, en subsidio, el recurso de apelación será revisado y evaluado por el Rector, en el término de tres (3)

días siguientes a su interposición.

PARÁGRAFO 1: Cuando el docente en evaluación es el Decano o el representante ante el Comité Docente, este será remplazado por el Vicerrector Académico o el Representante de los Docente ante el Consejo Académico, respectivamente.

PARÁGRAFO 2: En caso de que la Comisión de investigación no identifique la comisión de una falta disciplinaria por parte del Docente, se recomendará el cierre de la investigación. Si el Consejo Académico aprueba esta recomendación, se procederá al archivo del caso dentro de los tres (3) días siguientes a la reunión del Consejo Académico.

PARÁGRAFO 3: El Comité Docente será convocado a sesión extraordinaria para el análisis de las recomendaciones del Comité de Investigación.

PARÁGRAFO 4: Los recursos de reposición o de apelación, presentados por el docente serán revisados y evaluados por la Comisión de Investigación y la propuesta al respecto será presentada al Consejo Académico para revisión y aprobación.

PARÁGRAFO 5: La sanción disciplinaria quedará en firme cuando no se ejerciten oportunamente los recursos, o cuando interpuestos se decidiera de manera definitiva.

ARTÍCULO 91: Cuando de la investigación se desprenda que la infracción puede enmarcarse dentro de las contempladas en el Contrato de Trabajo o dentro de las previstas en el Código Sustantivo de Trabajo, la medida será aplicada por el Rector mediante Resolución contra la que sólo procederá el recurso de reposición interpuesto dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su *notificación*, el cual será resuelto dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatos a su interposición.

PARÁGRAFO 1: Ningún profesor podrá ser sancionado por un hecho que no haya sido definido o configurado previamente como falta disciplinaria por la Constitución, la Ley, los estatutos de la Institución, el presente Reglamento, el contrato de trabajo y demás regulaciones proferidas por la Institución para efectos laborales.

PARÁGRAFO 2: Cuando la falta corresponde a un docente Temporal, Visitante o en Pasantía, la infracción podrán enmarcarse dentro de las contempladas en este Reglamento y en las previstas en el Código Sustantivo de Trabajo.

CAPITULO XI DE LA REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 92: La remuneración básica por hora orientada por el Docente de Cátedra será asignada según las categorías y clasificaciones establecidas en el presente Reglamento y al buen y justo criterio del Consejo Superior, en concordancia con la dignidad, valores éticos y morales de quienes reciben la alta responsabilidad de educar, teniendo en cuenta las directrices presupuestales y los resultados de las evaluaciones individuales establecidas:

- a. **Docente Instructor.** La remuneración será establecida por el Consejo Superior.
- b. **Docente Asistente.** La remuneración es el 15% adicional a la remuneración establecida para el Docente Instructor.
- c. **Docente Asociado:** La remuneración es el 15% adicional a la remuneración establecida para el Docente Asistente.
- d. **Docente Titular:** La remuneración es el 15% adicional con relación a la remuneración establecida para el Docente Asociado.

PARÁGRAFO 1: Para el docente titular C, la remuneración es el 15% adicional con relación a la remuneración establecida para el Docente titular B.

PARÁGRAFO 2: Para el docente que oriente asignaturas en programas de Educación Continuada, la remuneración es el 15% adicional a la remuneración que le corresponde de acuerdo a su categoría en el escalafón docente.

PARÁGRAFO 3: Para el docente que oriente asignaturas o módulos en programas de Posgrado, la remuneración será establecida por el Consejo Superior, en el acuerdo de remuneración docente para cada año de acuerdo con las categorías y porcentajes establecidos en el presente artículo.

ARTÍCULO 93: La remuneración del Personal Docente de Tiempo Completo y Tiempo Parcial será establecida por el Consejo Superior teniendo en cuenta:

- a. La clasificación en el Escalafón Docente.
- b. Los resultados de las evaluaciones establecidas.
- c. Remuneración de la hora del Personal Docente de Cátedra.
- d. Los parámetros presupuestales de cada período.

PARÁGRAFO: Los Docentes serán contratados de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 94: En la remuneración del Docente de cátedra se tienen retribuidas todas las actividades que hacen parte de esta modalidad de servicio docente como son el compromiso de asistir a las reuniones programadas para organizar su trabajo



académico, individual y colectivo, la preparación de las clases, el seguimiento al trabajo independiente del estudiante, la preparación y calificación de exámenes, así como las obligaciones contenidas en el contrato laboral.

ARTÍCULO 95: La hora de clase del docente de UNITECNAR corresponde a un total de 60 minutos. Las actividades desarrolladas en este tiempo se discriminan de la siguiente forma: 45 minutos dedicados a la presencialidad de la clase y 15 minutos dedicados a tutorías y a las actividades propias del ejercicio docente.

ARTÍCULO 96: El presente Reglamento rige a partir de la aprobación, por parte del Ministerio de Educación Nacional, de los Estatutos Generales y del cambio carácter académico como Institución Universitaria.

Dado en Cartagena a los treinta y un (31) días del mes de Mayo del año dos mil diez y nueve (2019).


SANDRA TRUJILLO VELEZ
Presidente Consejo Superior


MARIA MERCEDES VILLALBA
Secretaria General y Jurídica