



**UNI
CERVANTES**
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA



Reglamento General Docente

UNICERVANTES

**REGLAMENTO GENERAL
DOCENTE**





© Fundación Universitaria Cervantes – San Agustín

Acuerdo 001 del 18 de enero de 2019

Rector

Padre Nelson Gallego Orozco, OSA

Vicerrector Académico y Extensión

Padre Mauricio Saavedra Monroy, OSA

Vicerrector de Investigación y Posgrados

Padre Alejandro Acevedo Torres, OSA

Secretario general

Carlos Eduardo Calle Cifuentes

Director de Pastoral

Padre Gregorio Tomás Román, OSA

Miembros Capítulo Universitario

Padre Marino Piedrahita Rodas, OSA

Padre Mauricio Saavedra Monroy, OSA

Padre Nelson Gallego Orozco, OSA

Padre Alberto Urdaneta Ángel, OSA

Padre Néstor Raúl Sánchez Larrota, OSA

Padre William Josué Carreño Mora, OSA

Decanos

Facultad de Teología

Exmo. Mons. Juan Vicente Córdoba (honorario)

Padre Mauricio Saavedra Monroy, OSA

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Fernando Carillo Flórez (honorario)

Jeison Fabián Palacios Fajardo

**Facultad de Ciencias Económicas
y Administrativas**

Mauricio Cárdenas Santamaría (honorario)

Juan Carlos Tafache Salja

Unidad de Investigaciones y Posgrados

Javier González Camargo

Unidad de Extensión

Ximena Serrano Quiroga

Oficina de Planeación y Gestión

Olga E. Peña Sierra

Oficina Comunicaciones y Mercadeo

Christian Buitrago Malambo

Editorial UNICERVANTES. Dirección de la Unidad de Planeación y Evaluación - Padre Mauricio Saavedra Monroy, OSA. Elaborado por Dr. Julián Alberto Ardila Mora, docente Programa de Derecho. Recolección y sistematización de información, Oficina de Planeación y Gestión - Olga E. Peña Sierra. Corrección de estilo - Instituto Cultural Cervantes. Diseño de cubierta, fotografía y diagramación - Oficina de Comunicaciones y Mercado de UNICERVANTES

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial sin el permiso previo escrito de UNICERVANTES.

VIGILADA MINEDUCACIÓN – SNIES 9131

ÍNDICE

TÍTULO I. CRITERIOS Y ÁMBITO NORMATIVO	7
CAPÍTULO I: Criterios de interpretación normativa	7
CAPÍTULO II: Ámbito de aplicación normativa	9
TÍTULO II. DEBERES Y DERECHOS DE LOS DOCENTES	10
CAPÍTULO I: Deberes de los docentes	10
CAPÍTULO II: Derechos de los docentes	12
TÍTULO III. ACTIVIDAD DOCENTE	14
CAPÍTULO I: Perfil y requisitos generales	14
CAPÍTULO II: Selección y modalidades de vinculación	17
CAPÍTULO III: Funciones sustantivas	19
TÍTULO IV. LA CARRERA DOCENTE	20
CAPÍTULO I: Comité de evaluación y promoción docente	20
CAPÍTULO II: Escalafón, categorías y ascenso	21
TÍTULO V. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CUALIFICACIÓN DOCENTE	27
CAPÍTULO I: Evaluación docente	27
CAPÍTULO II: Cualificación docente	29
TÍTULO VI. RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS ACADÉMICOS	30
CAPÍTULO I: Reconocimientos académicos	30
CAPÍTULO II: Incentivos académicos	33
TÍTULO VII. SITUACIONES LABORALES	38
TÍTULO VIII. PARTICIPACIÓN EN EL GOBIERNO UNIVERSITARIO	39
TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	40
CAPÍTULO I: Acción disciplinaria	40
CAPÍTULO II: Sanciones	44
CAPÍTULO III: Procedimiento sancionatorio	45
TÍTULO X: RETIRO DEL DOCENTE	46
DISPOSICIONES FINALES	47



INTRODUCCIÓN

El Acuerdo 001 del 18 de enero del 2019 “Por medio del cual se adopta el Reglamento General Docente”, consolida un marco normativo que regula las relaciones y funciones del trabajo docente, además establece el perfil del docente cervantino, teniendo en cuenta sus derechos, deberes y cualidades, que tienen como propósito hacerlo participe al lado de los estudiantes de la búsqueda constante de la verdad, realizando la actividad docente con amor y acompañada de alegría.

Igualmente el reglamento establece los lineamientos para garantizar la cualificación y capacitación de los docentes, así como el reconocimiento a su labor por medio de las distinciones, los estímulos y la evaluación; lo anterior en pro de afianzar la calidad educativa y la apropiación de la dinámica institucional.

La libertad de cátedra, la formación integral, la innovación del conocimiento desde el aula de clase, la interdisciplinariedad del conocimiento, el sentido de pertenencia y bien común, son ejes fundamentales de la actividad académica agustiniana, que resume los criterios de interpretación normativa descritos en este reglamento.

Es así que, en concordancia con los principios de dignidad, solidaridad y convivencia, enmarcados en el Proyecto Educativo Institucional y el Modelo Pedagógico Agustino, presentamos este reglamento en el que se busca promover la carrera docente al interior de UNICERVANTES y consolidar un cuerpo profesoral de altas calidades humanas y profesionales que garantice el cumplimiento de los propósitos de formación de cada uno de nuestros programas académicos.

Esperamos en consecuencia que, los docentes vinculados a UNICERVANTES adopten los principios agustinos y encuentren en nuestra institución un espacio para desarrollar sus proyectos profesionales, en sintonía con su desarrollo personal y familiar.

Secretario General UNICERVANTES



TÍTULO I. CRITERIOS Y ÁMBITO NORMATIVO

CAPÍTULO I CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN NORMATIVA

Artículo 1. Marco de referencia. El Reglamento General Docente de UNICERVANTES tiene como marco de referencia el Estatuto General, la misión, los principios, los valores y compromisos duraderos consignados en el Proyecto Educativo Institucional. Todos ellos inspirados en el pensamiento agustiniano que tiene como uno de sus propósitos garantizar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad académica.

Artículo 2. Dignidad. Se garantiza el respeto a la dignidad de los docentes y las condiciones necesarias para su desarrollo personal, intelectual, investigativo, profesional y social.

Artículo 3. Solidaridad y convivencia. Los docentes desarrollarán su labor con

espíritu de cooperación y solidaridad entre ellos, fomentando también el diálogo con estudiantes y colaboradores de la institución, como camino para la búsqueda de la verdad, la comprensión de las necesidades del estudiante, la resolución de conflictos y el préstamo de un mejor servicio a las necesidades de la comunidad.

Artículo 4. Libertad de cátedra. La institución garantiza el derecho fundamental del docente y de la comunidad académica de tener una libre circulación y expresión de ideas, teorías y doctrinas en el aula de clase sin injerencias externas. No obstante, el docente al ejercer este derecho debe ser responsable con el Proyecto Educativo Institucional, los lineamientos curriculares del programa,



las necesidades de la sociedad y su compromiso académico.

La libertad de cátedra se comprende dentro del aula de clase en desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. Los actos institucionales y demás eventos protocolarios de UNICERVANTES, situados por fuera de la relación docente-estudiante, están presididos por la autonomía universitaria para optar por temas y/o conferencistas en favor del desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.

Artículo 5. Formación integral. El docente deberá constituirse en factor fundamental para la formación integral de los estudiantes, llevando a la vivencia las características del modelo educativo agustiniano que apuesta por la interioridad, la integridad, la inquietud intelectual, la amistad sincera, el diálogo fecundo entre la fe y la razón, la caridad como motor de todas las acciones, el fomento de la libertad iluminada por la verdad y el compromiso solidario.

Artículo 6. Innovación del conocimiento desde el aula de clase. El docente, identificando las necesidades de sus estudiantes y de la sociedad, generará desde el aula proyectos investigativos y de emprendimiento que promuevan la innovación del conocimiento académico y estrategias pedagógicas que permitan la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje y la pertinencia de la propuesta académica de la institución.

Artículo 7. Interdisciplinariedad del conocimiento. Los docentes favorecerán la interacción de varias disciplinas para lograr nuevos conocimientos y para flexibilizar y ampliar los referentes académicos a partir de la discusión entre cada uno de los saberes.

Artículo 8. Sentido de pertenencia y bien común. Los docentes, con su compromiso profesional y búsqueda del bien común, transmitirán a toda la comunidad educativa un profundo sentido de pertenencia hacia la institución.

Artículo 9. Responsabilidad social de la actividad académica agustiniana. Las actividades académico-administrativas deben comprenderse dentro del propósito de generar oportunidades de cambio y mejora de la sociedad en general, a partir de las actividades de docencia, investigación y extensión. El docente cervantino obrará con responsabilidad ante la sociedad, la institución, sus pares académicos y sus estudiantes.

Artículo 10. Debido proceso. En cualquier actuación académica, administrativa o disciplinaria se aplicará el debido proceso, fundamentado en el respeto de los conductos regulares establecidos en el presente reglamento.

Para el régimen disciplinario toda persona se presume inocente mientras no se haya demostrado dentro del proceso académico disciplinario que es responsable, sin perjuicio de la posibilidad de

ejercer medidas preventivas destinadas a proteger a la comunidad académica y los valores institucionales.

El docente objeto de la acción disciplinaria tendrá derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por

él, o de oficio, cuando se considere necesario durante el proceso; a un debido proceso expedito; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la decisión sancionatoria, y a no ser investigado dos veces por el mismo hecho.

CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN NORMATIVA

Artículo 11. Ámbito de aplicación normativa. El presente Reglamento General Docente se aplica a todo profesional vinculado a UNICERVANTES en calidad de profesor, conforme a las normas específicas y a las modalidades establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás que regulen los aspectos relacionados en asuntos de educación superior.

Artículo 12. Ámbito de regulación normativa. El Reglamento General Docente

es el conjunto de criterios y reglas que informan y regulan las relaciones entre UNICERVANTES y sus docentes y entre éstos y los estudiantes, el cual establece las funciones, obligaciones y derechos de los profesores y de la institución. Además, define la estructura y características de la carrera docente, lo relacionado con la evaluación y promoción académica del profesor, así como se establecen las reglas para el proceso de vinculación, la remuneración y el retiro del docente.



TÍTULO II. DEBERES Y DERECHOS DE LOS DOCENTES

CAPÍTULO I DEBERES DE LOS DOCENTES

Artículo 13. Deberes de los docentes. Son deberes de los docentes, los siguientes:

1. Conocer, respetar y practicar el Proyecto Educativo Institucional, promoviendo los principios y valores institucionales en toda la comunidad académica.
2. Respetar y cumplir con las obligaciones y funciones que se derivan de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, el Estatuto General, el Reglamento Interno de Trabajo,
3. Demostrar competencia académica, idoneidad profesional, pedagogía en la transmisión del conocimiento, ética, actitud comprometida con la innovación, la investigación, el emprendimiento y con el cuidado del medio ambiente.
4. Demostrar productividad y perfeccionar permanentemente sus saberes y su capacidad docente e investigativa

los reglamentos y las políticas de la institución.



mediante la actualización en el propio campo disciplinario, el conocimiento de otras culturas y lenguas extranjeras.

5. Orientar y asesorar a aquellos estudiantes que para el efecto le asigne la respectiva Unidad Académica o programa, especialmente en materia de investigaciones, trabajos de grado o cualquier otra modalidad de opciones de grado.
6. Participar en el control de los exámenes y pruebas e integrar los tribunales examinadores a los que sea convocado.
7. Participar en los grupos de trabajo que le sean asignados y en los programas de capacitación que organice la institución.
8. Responder por las actividades que la institución le exija durante los períodos académicos del año, incluidos los períodos intersemestrales.
9. Planificar y explicar el alcance de su trabajo y cumplir los objetivos y metas propuestas, desempeñando con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
10. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y expresión de las ideas.
11. Elaborar, presentar y actualizar permanentemente los contenidos programáticos de las asignaturas a su cargo y las bibliografías que los soportan, de acuerdo con los lineamientos definidos por las unidades académicas en particular y la institución en general.
12. Mostrar objetividad en la evaluación a los estudiantes y entregar oportunamente los resultados de dichas evaluaciones.
13. Desarrollar materiales de apoyo a la enseñanza.
14. Participar académicamente, en comunidad con los profesores de la misma decanatura, atendiendo a criterios unificados de gestión y coherencia curricular.
15. Participar de forma autocrítica, en el proceso de evaluación de su desempeño y en el de sus pares académicos.
16. Divulgar los resultados de sus investigaciones.
17. Conservar los materiales, documentos, equipos y demás bienes confiados a su guarda o administración.
18. Informar a las directivas de la institución las faltas disciplinarias o punibles de cualquier miembro de la comunidad universitaria.

19. Asistir a las reuniones que se le convoque para información, formación, evaluación, coordinación o seguimiento de las actividades que realiza, dentro de los horarios acordados para sus labores en la institución.
20. Cuidar su salud, integridad y presentación personal.

CAPÍTULO II DERECHOS DE LOS DOCENTES

Artículo 14. Derechos de los docentes.

Son derechos de los docentes, los siguientes:

1. Ser tratado en toda circunstancia como corresponde a su dignidad humana y profesional.
2. Ejercer los derechos y garantías consagrados en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, el Estatuto General, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas y reglamentos.
3. Ejercer, responsablemente, la libertad de enseñanza e investigación dentro de los principios establecidos en el presente Reglamento y en los términos de la autonomía universitaria.
4. Presentar propuestas académicas acordes con la misión y el Proyecto Educativo Institucional.
5. Participar en los programas de formación docente.
6. Contar con reconocimiento por los beneficios de su producción intelectual, de acuerdo con lo dispuesto por las normas legales y políticas de la institución.
7. Obtener reconocimientos e incentivos por su desempeño sobresaliente, de acuerdo con las políticas que para el efecto establezca la institución.
8. Elegir y ser elegido representante de los docentes ante los órganos colegiados de la institución de conformidad con lo establecido en las normas legales vigentes.
9. Participar en las actividades de bienestar institucional.
10. Ser promovido en el escalafón y permanecer en él, dentro de las condiciones que establecen las normas internas de la institución.
11. Conocer los resultados de la evaluación de su desempeño.

12. Ser oído por la autoridad competente en el evento de la imputación de faltas y en todo caso antes de la aplicación de las sanciones correspondientes. Exigir que en las investigaciones que se adelanten en tales casos se cumplan plenamente los procedimientos y las garantías señalados en el Estatuto General y Reglamentos de la institución y que se le asegure el derecho de impugnar las decisiones que se adopten, según lo que corresponda en cada caso y lo afecten.
13. Impugnar, en los términos señalados en el Estatuto General y Reglamentos de la institución, las decisiones que se adopten en materia de concursos, ascensos, retiros y evaluaciones.
14. Recibir oportunamente la remuneración que le corresponde en los términos del presente Reglamento y de acuerdo con la modalidad de su vinculación, en concordancia con los acordado en el contrato individual de trabajo.



TÍTULO III. ACTIVIDAD DOCENTE

CAPÍTULO I PERFIL Y REQUISITOS GENERALES

Artículo 15. Docente. Es docente en UNICERVANTES la persona que desarrolla en la institución las actividades académicas de docencia, investigación, extensión – proyección social y, excepcionalmente, de gestión académica administrativa y que está adscrito a una facultad, instituto o programa de la universidad.

Artículo 16. Perfil del docente cervantino. Es el de un maestro inspirador y compañero de viaje del estudiante en la tarea común de buscar la verdad. El docente busca que el estudiante dé lo mejor de sí, y para procurarlo, está dispuesto a dar lo mejor de sí mismo durante la preparación de su clase, en el desarrollo de lo planeado en el aula o en los demás espacios de formación propios de la dinámica institucional. Debe caracterizarse por

un trato sereno y cordial hacia los estudiantes, verdadero conocimiento de su realidad, dominio disciplinar, disposición para presentar el contenido de la asignatura, de tal forma que despierte la inquietud de los estudiantes y tenga en cuenta aquello que los estudiantes ya conocen.

El docente cervantino ama su misión, por eso se complace con el éxito de sus estudiantes y estimula a quienes necesitan aún más de su ayuda, para lo cual:

- Educa con alegría, promoviendo la empatía de los estudiantes con la asignatura, haciendo un ejercicio constante de autoevaluación y mejoramiento, motivándolos para profundizar en el conocimiento y animando al trabajo solidario.



- Estimula la reflexión, enseña a pensar y favorece el aprendizaje crítico.
- Prioriza la pregunta como recurso metodológico.
- Exige y estimula, propiciando el trabajo disciplinado, arduo y constante, procurando que el trabajo autónomo se haga con calidad y generando expectativas de crecimiento personal e intelectual constante.
- Prepara sus clases con rigor, claridad y creatividad.
- Involucra acciones pedagógicas innovadoras ante dificultades de la misma índole.
- Ajusta su método de enseñanza a las características del grupo teniendo en cuenta la situación de cada individuo.
- Es autoridad académica y moral para sus estudiantes, pues enseña con el ejemplo.
- Su rectitud se evidencia dentro y fuera de la institución.
- Trata a sus estudiantes con sincero aprecio e invita a la trascendencia y al servicio.
- Fomenta el trabajo en equipo entre sus compañeros profesores, a fin de que, desde el compartir académico y comunitario, se enriquezcan los procesos de

enseñanza - aprendizaje dentro y fuera de las aulas.

Artículo 17. Contrato de trabajo. El Reglamento General Docente forma parte integrante del contrato de trabajo que la institución celebra con cada uno de los profesores, quienes al firmarlo se comprometen a conocerlo y cumplirlo. UNICERVANTES dispondrá de los medios necesarios para que el texto del Reglamento General Docente esté a disposición del cuerpo profesoral.

Artículo 18. Función administrativa transitoria. El docente que transitoriamente ejerza en la institución funciones de dirección académica o administrativas, diferentes a la docencia, no perderá su calidad de profesor, ni sus prerrogativas. La nueva condición será definida en el contrato de trabajo, mediante una cláusula adicional que precise el tiempo de dedicación a la nueva función y demás elementos para tener en cuenta.

Artículo 19. Registro de docentes. La Dirección de Gestión Humana de la institución llevará el registro de la información completa de los docentes, el cual se conservará en la hoja de vida, aún después del retiro del docente.

Artículo 20. Requisitos de ingreso. Para ser docente de UNICERVANTES se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

1. Acreditar el cumplimiento de calidades y requisitos establecidos en el

presente reglamento en los escalafones docentes o los niveles en los que, por su formación, experiencia y demás criterios debe estar asignado el docente.

2. Estar habilitado para el ejercicio legal de su profesión.
3. En el caso de que el título profesional de posgrado (especialización o maestría) o de doctorado del profesor haya sido obtenido en una institución extranjera, debe aportar la convalidación realizada por la autoridad competente.
4. Aplicar y aprobar el procedimiento de selección.

Parágrafo primero. El ingreso de cualquier docente a la institución está sujeto al cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.

Parágrafo segundo. Excepcionalmente, la institución puede contratar como docentes a profesionales de reconocido prestigio nacional o internacional que sin, poseer título para la modalidad en la cual vayan a participar, hayan realizado aportes académicos, investigativos y profesionales relevantes en el área de su desempeño.

Artículo 21. Procedimiento para la vinculación. Para la vinculación de un nuevo docente en la institución, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Diligenciar el formato de hoja de vida y adjuntar los documentos correspondientes, así como brindar la información necesaria para su vinculación, la cual será entendida bajo la gravedad del juramento.
2. Participar y aprobar el procedimiento de selección docente, según las instrucciones de la Dirección de Gestión Humana y la Rectoría.
3. Presentar entrevista con el director de programa y el Decano de la facultad.
4. Ser presentado por el Vicerrector Académico y de Extensión a la Rectoría para su aprobación, y una vez aprobado, ser remitido al Decano de la Facultad, para ser incluido en la nómina docente.
5. Firmar el contrato.

Parágrafo primero. Todo docente está adscrito a un programa, instituto o facultad, sin que ello impida que pueda prestar sus servicios a otras áreas o dependencias de la institución.

Parágrafo segundo. Cuando se trate de un docente o directivo miembro de la Orden de San Agustín, su vinculación se rige por un procedimiento especial, consignado en las constituciones de la Orden y el estatuto de la Provincia de Nuestra Señora de Gracia de Colombia.

CAPÍTULO II SELECCIÓN Y MODALIDADES DE VINCULACIÓN

Artículo 22. Selección. El procedimiento de selección de docentes de planta, apoyo y cátedra atiende los siguientes aspectos:

1. Perfil del cargo
2. Análisis de la hoja de vida, de los soportes documentales que acreditan los méritos académicos en investigación, profesionales y de los resultados de la aplicación de pruebas.
3. Entrevista con el Director del programa y el Decano de la facultad. Para el caso en que la vacante corresponda a un instituto, la entrevista la realiza el Director de Unidad o el Decano, según corresponda, y el Vicerrector Académico y de Extensión.

Parágrafo. Durante las horas de trabajo acordadas con UNICERVANTES, ningún docente puede desempeñar actividades laborales en otra o de otra institución.

Artículo 23. Modalidad de vinculación de los docentes. Los docentes de UNICERVANTES podrán ser: de planta, de apoyo, de cátedra o invitados.

Además, según su dedicación, los docentes podrán ser: de tiempo completo, medio tiempo o cátedra.

Artículo 24. Docente de planta o de carrera. Es aquel docente que se vincula

a la institución mediante contrato laboral a término indefinido, en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo. El docente de planta es un profesor de carrera que, por su experiencia y su formación, desarrolla las funciones sustantivas y de gestión académica, de acuerdo con los lineamientos institucionales. Los docentes de planta pueden ser de tiempo completo (con una dedicación de 40 horas semanales) o de medio tiempo (con una dedicación de 20 horas semanales).

Artículo 25. Docente de apoyo. Es aquel docente (presencial, virtual, a distancia u otros) que se vincula a la institución mediante contrato laboral a término fijo, igual o inferior a once (11) meses. El profesor de apoyo es quien no ha ingresado a la carrera docente por voluntad propia o por ausencia de vacantes, pero se requiere para el desarrollo de las funciones sustantivas de la institución.

Los docentes de apoyo pueden ser de tiempo completo (con una dedicación de 40 horas semanales) o de medio tiempo (con una dedicación de 20 horas semanales).

Artículo 26. Docente de cátedra. Es aquel docente que se vincula a la institución, mediante contrato laboral a término fijo en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo y con el Artículo 106 de la Ley 30 de 1992. Los profesores

de cátedra podrán ejercer la docencia en la institución máximo 14 horas semanales o 56 horas al mes y mínimo 4 horas semanales o 16 horas al mes. Sin embargo, en casos excepcionales, la institución podrá realizar contrataciones menores de 4 horas.

Artículo 27. Docente invitado. Es un docente vinculado a otra institución que asume responsabilidades temporales como profesor en UNICERVANTES. El docente invitado puede tener las responsabilidades de docencia, investigación, extensión y proyección social, así como participación en otras actividades institucionales.

Parágrafo. La Vicerrectoría Administrativa y Financiera define las condiciones de trabajo y remuneración de los profesores invitados.

Artículo 28. Docente con dedicación de tiempo completo. Es el docente que cumple 40 horas semanales de trabajo con la institución, de las cuales máximo el 60%, serán de docencia directa incluyendo las horas de preparación de clases y atención a estudiantes; el tiempo restante se dedicará a actividades de investigación, extensión, proyección social o apoyo a la gestión académico-administrativa, asignadas por la autoridad académica competente.

Parágrafo. En situaciones administrativas especiales de la institución, previa solicitud del Decano de Facultad o

director del Programa al Vicerrector Administrativo y Financiero, con la autorización del Rector y aceptación del docente, se podrán modificar los porcentajes de las actividades en razón de las necesidades de la institución.

Artículo 29. Docente con dedicación de medio tiempo. Es el profesor que cumple 20 horas semanales de su trabajo con la institución, de las cuales máximo el 80% serán de docencia directa, incluyendo las horas de preparación de clases y atención a estudiantes. El tiempo restante se dedicará a actividades de investigación, extensión, proyección social y apoyo a la gestión académico-administrativa, asignadas por la autoridad académica competente.

Parágrafo. En situaciones administrativas especiales de la institución, con la previa solicitud del Decano de Facultad o director del Programa al Vicerrector Administrativo y Financiero y con la autorización del Rector y aceptación del docente, se podrán modificar los porcentajes de las actividades, en razón de las necesidades de la institución.

CAPÍTULO III FUNCIONES SUSTANTIVAS

Artículo 30. Actividades de docencia directa. La docencia directa se compone de las asignaturas que el profesor orienta en horas de acompañamiento directo a los estudiantes y que están asignadas a su carga académica laboral dentro del programa o programas a los que esté prestando sus servicios. Las horas de docencia directa también comprenden las actividades de preparación de clase, evaluación, supervisión de prácticas, elaboración y evaluación de ayudas didácticas, preparación y coordinación de laboratorios, tutorías, realización de exámenes preparatorios, investigación formativa y otras que asigne la autoridad académica competente.

Parágrafo. En el plan de trabajo del docente se deberá identificar de forma clara, el número de horas de docencia directa y las horas asignadas para las demás actividades de apoyo y preparación a la docencia directa. Estas horas en conjunto no podrán superar el porcentaje señalado en los artículos anteriores.

Artículo 31. Actividades de investigación. Son actividades de investigación aquellas que propenden por la innovación del conocimiento y el emprendimiento, por lo tanto se consideran actividades de investigación: la formulación de proyectos de investigación, el desarrollo de investigaciones internas o en asocio con otras instituciones, la

generación de nuevo conocimiento, la participación en líneas o grupos de investigación o en convocatorias de investigación internas o externas, las direcciones o juicios de trabajo de grado, entre otras. Estas actividades serán reguladas por la política institucional de investigación.

Artículo 32. Actividades de extensión y proyección social. Estas actividades que representan el compromiso institucional con el sector externo y las necesidades sociales. Se ejecutan a través de las siguientes funciones: proponer a partir de los estudios de mercado la oferta de educación continuada, la participación en la organización y desarrollo de eventos académicos, articulación con la educación media, servicio social, promoción de la cultura, entre otras. Estas actividades serán reguladas por la política institucional de extensión y proyección social.

Artículo 33. Actividades de gestión académico-administrativa. Comprende la planeación académica, participación en Consejos y Comités, creación y revisión de contenidos programáticos, gestión curricular, actualización de programas, trabajos de autoevaluación y autorregulación, actividades de renovación de registro calificado y acreditación y procesos de capacitación, entre otras actividades, que por necesidades institucionales se requieran para actividades específicas y determinadas.

TÍTULO IV. LA CARRERA DOCENTE

CAPÍTULO I COMITÉ DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DOCENTE

Artículo 34. Conformación del Comité de Evaluación y Promoción Docente.

UNICERVANTES cuenta con un Comité de Evaluación y Promoción Docente como instancia asesora del Rector.

El Comité está integrado por:

- a. El Vicerrector Académico y de Extensión, quien lo preside.
- b. Vicerrector de Investigación.
- c. El Vicerrector Administrativo y Financiero.

d. El Decano de la Facultad o responsable del instituto cuyos temas se vayan a tratar para la sesión que comprenda a su unidad académica.

e. El representante de los profesores ante el Consejo Directivo.

f. El Director del Área de Gestión Humana, quien ejerce la secretaría.

Parágrafo. El Comité puede invitar, cuando considere pertinente, expertos en las temáticas a tratar.



Artículo 35. Funciones del Comité de Evaluación y Promoción Docente. Al Comité se le asignan las siguientes responsabilidades:

1. Velar por la transparencia y eficacia de los procesos que le han sido encomendados en el presente Reglamento.
2. Conceptuar sobre los criterios para las convocatorias de docentes en la institución.
3. Conceptuar ante la Rectoría sobre el nombramiento de docentes de planta de acuerdo con las plazas disponibles y de conformidad con la solicitud del Decano de la Facultad.
4. Conceptuar sobre la clasificación de los profesores.
5. Promover convocatorias semestrales para que los profesores soliciten ascenso en el escalafón, presentando los soportes correspondientes.
6. Hacer seguimiento a la carrera docente.
7. Presentar a la Rectoría la propuesta de lineamientos para la formulación del plan de trabajo de los docentes de planta.
8. Estudiar y proponer reconocimientos e incentivos a los docentes.
9. Imponer acciones ante faltas graves disciplinarias de los docentes.
10. Darse sus propios procedimientos (previo concepto de la Oficina de Planeación y Gestión).
11. Las demás que por delegación del Rector o del Consejo Directivo se asignen específicamente al Comité.

Parágrafo. El Consejo Administrativo y Financiero define el presupuesto asignado a los reconocimientos e incentivos. El Comité de Evaluación y Promoción Docente es el organismo encargado de diseñar las políticas de uso de dichos recursos.

CAPÍTULO II ESCALAFÓN, CATEGORÍAS Y ASCENSO

Artículo 36. Carrera docente. Serán docentes de carrera los profesores de planta (de tiempo completo o medio tiempo), cuyas plazas se creen por la Rectoría, por previo concepto del Consejo Administrativo y Financiero. La

carrera docente tiene por objeto garantizar la conformación, consolidación y desarrollo de un cuerpo docente, con altos niveles académicos y promover la estabilidad y oportunidad de ascenso a los docentes.

Artículo 37. Escalafón. Se entiende por escalafón docente el sistema de clasificación de los profesores de acuerdo con su preparación académica, su experiencia docente, profesional, productividad académica e investigativa, méritos reconocidos y desempeño en función de las competencias asignadas.

Los requisitos y condiciones para promoción dentro del escalafón docente son de carácter académico, investigativo y profesional. Para ello se deberá tener en cuenta la producción académica y publicaciones realizadas, los títulos obtenidos, los cursos de cualificación, actualización y perfeccionamiento adelantados, la experiencia y eficiencia docente, y la trayectoria profesional.

Aquellos profesores que fueren designados para desempeñar funciones de gestión académico-administrativa dentro de UNICERVANTES no se verán afectados en el cálculo de años de dedicación para su escalafonamiento docente.

Artículo 38. Categorías de los docentes de planta. En el marco de este Reglamento se definen categorías para los docentes de planta que se asocian a niveles de formación, producción académica y experiencia docente y profesional.

1. Docente Auxiliar

- a. Profesional con título de especialización o maestría.

- b. Un año de experiencia docente o profesional afín al área de desempeño. Si el profesor participó en semilleros de investigación o se desempeñó como joven investigador o auxiliar de investigación puede acreditar el tiempo de experiencia docente exigido en la presente categoría.

2. Docente Asistente

- a. Profesional con título de maestría o doctorado.
- b. Para los graduados con título de maestría, tres años de experiencia docente o cuatro años de experiencia profesional o demostrar producción académica reconocida.
- c. Para los graduados con título de doctorado, ingresarán directamente a esta categoría.
- d. Los profesores con título de doctorado y que no cuenten con producción académica ingresan directamente a esta categoría.

3. Docente Asociado

- a. Profesional con título de maestría o doctorado.
- b. Para los graduados con título de maestría, cinco años de experiencia docente u ocho años de experiencia profesional.

- c. Los profesores con título de maestría o doctorado deben demostrar, además, producción académica suficiente, en los siguientes términos: I. Producción de nuevo conocimiento o innovación: se deberá acreditar ser el autor principal de tres productos bibliográficos de nuevo conocimiento (libro, capítulo de libro o artículo científico en revista indexada en las plataformas reconocidas por Colciencias en el momento de la publicación), o bien ser titular de dos productos de innovación de alto nivel (patente, trazado de circuito, empresas de base tecnológica) II. Producción de formación: haber sido director de cinco trabajos de grado de pregrado, y dos de maestría. III. Producción de divulgación: haber sido ponente en dos eventos fuera del país y cinco eventos en Colombia.

4. Docente Titular

- a. Profesional con título de doctorado.
- b. Ocho años de experiencia docente o diez años de experiencia profesional.
- c. Producción académica suficiente, en los siguientes términos: I. Producción de nuevo conocimiento o innovación: se deberá acreditar ser el autor principal de siete productos bibliográficos de nuevo conocimiento (libro, capítulo de libro o artículo científico en revista indexada en las plataformas

reconocidas por Colciencias en el momento de la publicación), o bien ser titular de tres productos de innovación de alto nivel (patente, trazado de circuito, empresas de base tecnológica) II. Producción de formación: haber sido director de cinco trabajos de grado de pregrado, tres de maestría y una de doctorado. III. Producción de divulgación: haber sido ponente en tres eventos fuera del país y diez eventos en Colombia.

Parágrafo primero. Los conceptos alusivos a la producción académica están dados en los términos acuñados por Colciencias en sus Modelos de Medición. La ventana de tiempo para considerar la producción académica es de siete (7) años a contar a partir de la proposición para el ascenso. Dichos años no necesariamente deberían haber transcurrido en Unicervantes.

Sin embargo, para efectos de ascenso en el escalafón de los docentes de planta antiguos, la producción académica que se presente debe estar filiada a nombre de UNICERVANTES.

Parágrafo segundo. La institución definirá las plazas disponibles para la categoría de Docente Titular, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del presente reglamento.

Parágrafo tercero. De manera excepcional previo concepto favorable de la

Vicerrectoría Administrativa y Financiera, el Rector podrá vincular a la carrera docente profesores sin título de posgrado al nivel de docente auxiliar, teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el numeral 1 del presente artículo.

Parágrafo cuarto. Los docentes que se vinculen por primera vez a UNICERVANTES no podrán postularse inmediatamente a las categorías de Asociado o Titular. Todo nuevo docente que cumpla con los requerimientos para ser Asistente será escalafonado en la categoría Auxiliar durante el tiempo de un año, pasado el cual podrá solicitar su reclasificación. Todo nuevo docente que cumpla con los requerimientos para ser Asociado o Titular será escalafonado en la categoría de Asistente durante el tiempo de un año. Pasado este tiempo podrá solicitar su reclasificación.

Artículo 39. Categorías para los docentes de cátedra. La modalidad de docentes de cátedra busca incorporar profesionales que, por su experiencia en

el ejercicio de la profesión, enriquezcan la formación de los estudiantes. Estos docentes pueden ser también docentes de apoyo. Se definen las siguientes categorías para los docentes de cátedra:

1. Categoría A
 - a. Profesional con maestría o doctorado.
 - b. Los profesores vinculados a la institución deben haber permanecido mínimo dos años en la Categoría B.
 - c. Los profesores que ingresan a la institución deben contar con seis años de experiencia docente o profesional afín.
2. Categoría B
 - a. Profesional con maestría o doctorado.
 - b. Los profesores con título de maestría vinculados con la institución deben haber permanecido mínimo dos años en la Categoría C.



c. Los profesores con título de maestría que ingresan a la institución deben contar con tres años de experiencia docente o profesional afín.

d. Los profesores con título de doctorado ingresan directamente a esta categoría.

3. Categoría C

a. Profesional con especialización o maestría.

b. Los profesores vinculados a la institución deben haber permanecido mínimo un año en la categoría D.

Los profesores que ingresan a la institución deben contar con dos años de experiencia docente o profesional afín al área de desempeño.

4. Categoría D

a. Profesional con especialización o maestría.

b. Un año de experiencia docente o profesional afín al área de desempeño. Si el docente participó en semilleros de investigación o se desempeñó como joven investigador o auxiliar de investigación puede acreditar el tiempo de experiencia docente exigido en la presente categoría.

Parágrafo. De manera excepcional previo concepto favorable de la Vicerrectoría

Administrativa y Financiera, el Rector podrá vincular como docentes de apoyo o de cátedra a profesionales sin título de posgrado en la categoría D, según la experiencia que acredite y las necesidades institucionales.

Artículo 40. Consideraciones para la categorización de los docentes de planta y de cátedra. Para la categorización de los docentes de planta y de cátedra se tienen en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Para la categoría de docente de planta asociado o titular se deben certificar competencias en una lengua extranjera en el nivel B1 del Marco Común Europeo.

2. Para el ascenso en el escalafón, los docentes deben haber obtenido resultados satisfactorios en la evaluación docente.

3. Para el cálculo de los años de experiencia se tienen en cuenta las siguientes equivalencias: cada año de experiencia con dedicación de medio tiempo equivale a la mitad de un año en tiempo completo y cada año de experiencia con dedicación de cátedra equivale a la cuarta parte de un año en tiempo completo.

4. Los docentes que tengan a su cargo asignaturas con mediación virtual deben contar con formación o experiencia en el manejo de aulas y diseño de objetos virtuales.

5. A los docentes de planta, después de su ingreso a la institución, solo se les tiene en cuenta la experiencia docente en UNICERVANTES, salvo los casos de comisión de servicios o movi- lidades académicas con institucio- nes de educación superior nacionales o internacionales.
6. Los docentes deben actualizar su hoja de vida y producción académica e in- vestigativa, adjuntando los respecti- vos soportes, mínimo una vez al año.
7. Los docentes que hayan estado des- vinculados voluntariamente de la in- stitución, en el caso que reingresen, serán nuevamente categorizados.
8. No existe equivalencia entre las cate- gorías para docentes de planta y de cátedra. Si un docente pasa de una modalidad a otra es clasificado nue- vamente de acuerdo con su forma- ción académica, experiencia docente profesional, producción académica e investigativa lograda en la modalidad de la que proviene.

Parágrafo. Cualquier excepción a los requisitos exigidos para cada catego- ría, será propuesta por el Vicerrector Administrativo y Financiero, estudiada por el Comité de Evaluación y Promoción Docente y aprobada por el Rector.

Artículo 41. Procedimiento para as- cender en el escalafón docente. Con el fin de garantizar la movilidad y el

reconocimiento del crecimiento personal y profesional, los docentes de planta y de cátedra podrán ascender en el escalafón según la naturaleza de su vinculación, así:

1. El docente entregará una solicitud de promoción o ascenso en la Dirección del programa o al instituto al que se encuentre adscrito, sustentada con los documentos correspondientes.
2. El Consejo de Facultad estudiará la documentación presentada, emiti- rá un concepto, el cual será remitido al Comité de Evaluación y Promoción Docente para su pronunciamiento.

Los conceptos del Comité de Evaluación y Promoción Docente podrán ser obje- to revisión por parte del mismo Comité, previa presentación de recurso de repo- sición dentro de los tres días siguientes a la notificación y, en segunda instancia, el recurso de apelación ante el Rector, si por el docente solicitante existe algu- na inconformidad en la evaluación de su solicitud.

Parágrafo. El ingreso o ascenso se reali- zará al comienzo de cada período acadé- mico. Por lo anterior, si una solicitud se presenta en curso del período académi- co y la misma es aceptada para todos los efectos legales y contractuales se aplica- rá en el siguiente período académico.

TÍTULO V. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CUALIFICACIÓN DOCENTE

CAPÍTULO I EVALUACIÓN DOCENTE

Artículo 42. Evaluación docente. Es un proceso integral y constituye un espacio académico de reflexión, construcción y propuesta de mejoramiento continuo, que busca promover el ejercicio de la docencia calificada a través de estrategias de participación, diálogo y concertación entre los diferentes actores del proceso evaluativo: docentes, estudiantes y directivos.

Parágrafo. La Vicerrectoría Académica y de Extensión, con apoyo del Comité de Evaluación y Promoción Docente establecerá los procesos y procedimientos necesarios para la aplicación de los mecanismos de evaluación.

Artículo 43. Objetivo de la evaluación docente. La evaluación docente tiene por objetivo promover el desarrollo de los



docentes y generar procesos de mejoramiento continuo, regido bajo criterios de transparencia, equidad, participación y oportunidad. Con la cual se pretende:

1. Incrementar el compromiso de los docentes como actores fundamentales del proceso formativo y del desarrollo integral de los estudiantes.
2. Propiciar un ejercicio auto-reflexivo, que le permita al docente reconocer sus fortalezas, así como sus áreas de mejoramiento.
3. Permitir que los diferentes actores institucionales se comprometan con el fortalecimiento de la calidad del proceso formativo.
4. Contar con información pertinente para el diseño de las diferentes acciones de formación y cualificación de los profesores.
5. Estimular y reconocer desempeños sobresalientes y la contribución de estos en la consolidación del Proyecto Educativo Institucional.
6. Suministrar indicadores cuantitativos que contribuyan a la toma de decisiones de continuidad o a la implementación de planes de mejoramiento para los docentes.

Artículo 44. Partícipes del procedimiento de evaluación docente. La evaluación docente será realizada por los principales

actores dentro del proceso enseñanza - aprendizaje y, por lo tanto, comprende:

1. La autoevaluación (que hace el mismo docente).
2. La heteroevaluación (realizada por los estudiantes y el jefe inmediato).
3. La coevaluación (realizada por los pares, profesores del área, núcleo o similares que puedan dar cuenta del desempeño del docente).

En la evaluación se deberá verificar por lo menos, los siguientes aspectos:

1. El cumplimiento del plan de trabajo.
2. La calidad de la docencia, la investigación, la extensión y proyección social o la gestión académica.
3. El logro de los compromisos acordados en el plan de mejoramiento, producto de la anterior evaluación.
4. Trabajo colaborativo, responsabilidad, habilidades de interacción y contribución al desarrollo académico de la facultad, programa o instituto.

Parágrafo. La evaluación docente es transversal a toda la institución. Incluye a todos los programas de pregrado y posgrado, es aprobada por el Rector y está administrada por la Oficina de Autoevaluación y Autorregulación.

CAPÍTULO II CUALIFICACIÓN DOCENTE

Artículo 45. Cualificación docente. La institución considera que es indispensable para la formación al estilo agustiniano garantizar y promover la cualificación permanente de los docentes. Por tanto, se considera que la actualización y el perfeccionamiento son el resultado de actividades que enriquecen integralmente al profesor, como consecuencia del deber y el derecho de ampliar su conocimiento académico, sus estrategias pedagógicas, siempre en beneficio de sus estudiantes, de sí mismos y de la comunidad universitaria.

Artículo 46. Modalidades de cualificación docente. La institución promoverá las estrategias, actividades, apoyos y demás aspectos necesarios para garantizar la actualización y perfeccionamiento permanente de los docentes.

La actualización y perfeccionamiento de los docentes se podrá desarrollar entre otras, a través de:

1. Programas de educación superior a nivel de posgrado: maestrías y doctorados.
2. Cursos, seminarios, talleres y demás programas de educación continua.
3. Movilidades interinstitucionales (nacionales o internacionales).
4. Trabajos de investigación individuales o colectivos.
5. Comisiones de estudios.



TÍTULO VI. RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS ACADÉMICOS

CAPÍTULO I RECONOCIMIENTOS ACADÉMICOS

Artículo 47. Finalidad. Como parte del desarrollo docente, UNICERVANTES establece reconocimientos e incentivos a fin de valorar y destacar a los profesores por sus méritos, compromiso y logros alcanzados mediante su labor académica e impulsar así su perfeccionamiento profesional durante su permanencia en la institución.

Artículo 48. Criterios. Para otorgar los reconocimientos e incentivos de los que trata el presente Reglamento, la institución se rige por los siguientes criterios:

1. Igualdad: la institución establece los mecanismos para que todos los docentes participen bajo las mismas condiciones y puedan ser beneficiarios de los reconocimientos e incentivos.
2. Reciprocidad: la institución vela por alcanzar la proporcionalidad entre los reconocimientos e incentivos otorgados y los beneficios que el docente reporta a la comunidad educativa y al fortalecimiento de las funciones sustantivas.



3. **Transparencia:** la institución explicita las condiciones y los criterios para el acceso y la asignación de reconocimientos e incentivos a los docentes.

Artículo 49. Reconocimientos. Los reconocimientos académicos como estímulos a la labor docente podrán ser: Premio a la Calidad Académica y Pedagógica, Premio a la innovación Social y del Conocimiento, Premio al Mérito Agustiniano, los cuales se otorgarán por los siguientes méritos:

1. **Premio a la Calidad Académica y Pedagógica:** es aquel estímulo anual que concede la institución en reconocimiento al docente de la institución, con excelente evaluación docente durante el año anterior y que se haya destacado por su producción pedagógica, evidenciada en libros, capítulos de libro o artículos publicados en revistas académicas a nombre de UNICERVANTES o que haya recibido reconocimiento nacional o internacional por sus aportes en el campo académico o pedagógico.

Al docente distinguido se le otorga el diploma a la Calidad Académica y Pedagógica y un reconocimiento económico que se establecerá mediante resolución rectoral y previa aprobación del Consejo Administrativo y Financiero.

2. **Premio a la Innovación Social y del Conocimiento:** es aquel estímulo que concede la institución con el fin de

incentivar a los docentes para que potencien su producción investigativa o lleven a cabo proyectos de impacto e innovación social, con miras a fortalecer los programas académicos y contribuir a la visibilidad de la institución en los ámbitos nacional e internacional.

Si se trata de producción investigativa, el docente debe ser miembro activo de un grupo de investigación avalado por UNICERVANTES y reconocido por Colciencias; haber dirigido un proyecto de investigación; haber publicado dos o más artículos en revistas indexadas y al menos un libro o un capítulo de libro en los últimos tres años.

Si se trata de proyectos de impacto e innovación social deben ser realizados por un grupo de docentes de la institución. Dichos proyectos deben proponer una estrategia de participación y trabajo continuo con la comunidad, propiciar soluciones sostenibles, de bajo costo y de fácil mantenimiento para la comunidad, contar con cofinanciación externa, de prelación internacional y ser, de preferencia, de carácter interdisciplinario.

En todos los casos, la producción debe ser resultado de proyectos de investigación seleccionados en las convocatorias de investigación que realice la institución. Las obras de los docentes distinguidos en esta categoría se

tienen en cuenta por única vez. Se privilegian los productos de proyectos de investigación con financiación externa o en alianza con investigadores internacionales.

Al docente o grupo de docentes distinguido se le concede el diploma a la Innovación Social y del Conocimiento y un reconocimiento económico que se establecerá mediante resolución rectoral y previa aprobación del Consejo Administrativo y Financiero.

3. Premio al Mérito Agustiniano: es aquella distinción que concede la institución en reconocimiento de las cualidades académicas o profesionales de una persona que desarrolla o ha desarrollado labores académicas al servicio de la institución o que se ha destacado en su respectiva ciencia, arte o disciplina, en las humanidades o la política.

Al docente distinguido se le adjudica la medalla Águila de Hipona, el diploma al Mérito Agustiniano y un reconocimiento económico que se establecerá mediante resolución rectoral y previa aprobación del Consejo Administrativo y Financiero.

Parágrafo primero. Todos los premios de carácter económico se entregan por medio de una bonificación especial ocasional.

Parágrafo segundo. En cada año un docente puede recibir máximo un reconocimiento, en cualquiera de las modalidades establecidas.

Artículo 50. Trámite para la solicitud de reconocimientos. Previa recomendación del Consejo de Facultad, mediante acta motivada, el Decano de la Facultad envía a la secretaría del Comité de Evaluación y Promoción Docente el listado de profesores que considera pueden ser objeto de los reconocimientos, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Reglamento.

La secretaría del Comité de Evaluación y Promoción Docente revisa la información allegada por el Decano de la facultad, y procede a presentar las solicitudes al Comité de Evaluación y Promoción Docente.

El Comité de Evaluación y Promoción Docente define el procedimiento para la postulación de los candidatos.

Artículo 51. Entrega de reconocimientos. Los reconocimientos son entregados en sesión solemne organizada por la Dirección de Gestión Humana y presidida por el padre Rector.

CAPÍTULO II INCENTIVOS ACADÉMICOS

Artículo 52. Incentivos académicos. Se entiende por incentivo académico todo apoyo institucional apreciable en dinero o en tiempo laboral, que se reconoce u otorga a los profesores de planta, con el fin de que puedan representar a la institución en eventos académicos o para perfeccionar su formación profesional.

Artículo 53. Clases de incentivos académicos. Se establecen las siguientes clases de incentivos:

1. Comisión de estudios de doctorado.
2. Apoyo para estudios de maestría.
3. Comisión de servicio.

Artículo 54. Criterios para la asignación de incentivos académicos. El Comité de Evaluación y Promoción Docente tiene en cuenta los siguientes criterios para proponer al Rector un incentivo a los docentes cervantinos:

1. Los incentivos son otorgados a docentes de planta.
2. Solo se asignan incentivos a docentes que tengan, como mínimo, tres años de vinculación a la institución.
3. Los docentes beneficiarios de los incentivos deben tener una evaluación

satisfactoria, según el procedimiento que así la defina.

4. La comisión de estudios de doctorado, el apoyo para estudios de maestría o la comisión de servicios debe guardar relación con el plan de desarrollo de la facultad y con el de UNICERVANTES. En el caso de las comisiones de estudio de doctorado y de los apoyos para estudios de maestría, también se analiza la pertinencia del programa académico que el profesor quiere realizar para la facultad.
5. En cuanto a las comisiones de estudio de doctorado o de apoyos para estudios de maestría se tiene en cuenta la calidad académica de la institución de educación superior que ofrece el programa.
6. La aprobación de los incentivos está sujeta a la disponibilidad de recursos presupuestales de la institución.

Los incentivos académicos son estudiados por el Comité de Evaluación, y Promoción Docente y aprobados por el Rector.

Parágrafo. El procedimiento para el trámite de las solicitudes de incentivos es establecido por el Comité de Evaluación y Promoción Docente.

Artículo 55. Definición y duración de la comisión de estudios de doctorado.

Se entiende por comisión de estudios de doctorado la autorización que concede UNICERVANTES a un docente de planta para separarse de sus funciones durante un tiempo, con el fin de realizar estudios que obtengan el título de doctorado. Mientras cursa el doctorado, el docente tiene derecho al salario y a las demás prestaciones de ley y dispone hasta de 40 horas semanales para cursar el programa.

La comisión de estudios de doctorado se renueva cada año de forma automática, siempre y cuando el docente siga vinculado a la institución y haya cumplido con los compromisos adquiridos según el cronograma de trabajo, pertinentes al avance de los estudios doctorales y al cumplimiento de los compromisos adquiridos con la institución. El tiempo de la comisión está determinado por la duración prevista para el programa académico, que debe ser certificado por la institución en la que el docente desarrolla sus estudios.

Parágrafo. El procedimiento para el trámite de las comisiones de estudio de doctorado lo fija el Comité de Evaluación y Promoción Docente.

Artículo 56. Compromisos del docente en comisión de estudios de doctorado.

El docente de UNICERVANTES beneficiario de la comisión de estudios de doctorado se compromete a:

1. Trabajar para UNICERVANTES como docente de planta por un periodo igual al doble de la duración de la comisión.
2. Obtener el título de doctorado en el tiempo que estipula el programa correspondiente.
3. Entregar a la institución los soportes de los avances (notas y productos) y demás compromisos señalados en el contrato e informar sobre las dificultades que surjan.
4. No tener un vínculo contractual con ninguna institución mientras dure la comisión de estudios.
5. Representar en eventos académicos o de producción investigativa a la institución y a la facultad a la que está adscrito cuando la institución lo estime conveniente.
6. Cumplir con los compromisos adicionales que se fijen en el documento por medio del cual se otorgue la comisión de estudios doctorales al docente.
7. Suscribir un pagaré a favor de UNICERVANTES por el valor de la comisión de estudios de doctorado.

Parágrafo primero. El incumplimiento de cualquier compromiso adquirido por el beneficiario de la comisión acarrea la revocatoria y la ejecución de los títulos

valor suscritos a favor de UNICERVANTES por el valor desembolsado hasta el momento, así como de los intereses a la tasa legal permitida, de conformidad con la carta de instrucciones anexa al pagaré.

Parágrafo segundo. El tiempo que debe permanecer el profesor en la institución, como contraprestación a la comisión de estudios y del que trata el numeral 1 del presente artículo se cuenta a partir de la obtención del título.

Artículo 57. Definición y duración del apoyo para estudios de maestría. Se entiende por apoyo para estudios de maestría el incentivo estimable en tiempo, subsidio o facilidades de crédito aquel que se concede a un profesor de planta de UNICERVANTES para que curse o culmine una maestría.

El apoyo para estudios de maestría se renueva cada año de forma automática, siempre y cuando el profesor siga vinculado a la institución y haya cumplido con los compromisos adquiridos según el cronograma de trabajo de la maestría. El tiempo del apoyo está determinado por la duración prevista para el programa académico, el cual debe ser certificado por la institución en la que el profesor adelanta sus estudios.

Artículo 58. Tipos de apoyo para estudios de maestría. El apoyo para estudios de maestría contempla las siguientes modalidades:

1. Descarga académica en tiempo: es la asignación en tiempo de carga académica que tiene un docente por un máximo de 20 horas semanales.



2. Préstamo: es el otorgamiento hasta por un ciento por ciento del valor de la matrícula del programa de maestría, que el docente autoriza a UNICERVANTES descontar del salario en cuotas mensuales o de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, para sanear la obligación por el saldo pendiente.
3. Beca: es la concesión hasta de un 50 % del valor total del programa de maestría que curse el docente. En el caso de los programas ofrecidos por UNICERVANTES, este beneficio se otorga siempre y cuando se supere el punto de equilibrio en el respectivo programa.

Parágrafo. UNICERVANTES puede beneficiar a un docente con más de un apoyo.

Artículo 59. Compromisos del docente con apoyo para estudios de maestría. El docente cervantino beneficiario del apoyo para estudios de maestría se compromete a:

1. Trabajar para UNICERVANTES como docente de planta por un periodo proporcional al tipo de apoyo brindado.
2. Obtener el título de maestría en el tiempo que estipula el programa correspondiente.
3. Entregar a la institución los soportes de los avances (notas y productos) y

demás compromisos señalados en el contrato e informar sobre las dificultades que surjan.

4. Representar en eventos académicos o de producción investigativa a la institución y a la facultad a la que esté adscrito cuando la institución lo estime conveniente.
5. Cumplir con los compromisos adicionales que se fijen en el contrato de contraprestación de servicios por apoyo para estudios de maestría.
6. Suscribir el pagaré a favor de UNICERVANTES por el valor del estudio de maestría.

Parágrafo primero. El incumplimiento de cualquier compromiso adquirido por el beneficiario del apoyo acarrea la revocatoria y la ejecución de los títulos valor suscritos a favor de UNICERVANTES por el valor desembolsado hasta el momento, así como de los intereses a la tasa legal permitida, de conformidad con la carta de instrucciones anexa al pagaré.

Parágrafo Segundo. El tiempo que debe permanecer el docente en la institución, como contraprestación al apoyo y del que trata el numeral 1 del presente artículo se cuenta a partir de la obtención del título.

Artículo 60. Definición y duración de la comisión de servicios. Se entiende por

comisión de servicios todo encargo o toda delegación hecha a un docente de planta para que, por un tiempo, ejerza sus funciones fuera de la institución y la represente en eventos académicos como congresos, seminarios, pasantías, cursos, entrenamientos o misiones especiales.

Los eventos académicos mencionados deben ser de interés para la institución o para la facultad a la que el profesor esté adscrito y guardar relación con sus respectivos planes de desarrollo.

Artículo 61. Financiamiento de la comisión de servicios. UNICERVANTES sufragará, total o parcialmente, el valor de la inscripción a seminarios, congresos o eventos similares. En caso de que estas actividades sean fuera de la ciudad de Bogotá, la institución podrá asumir o no el costo de los desplazamientos y de los viáticos, cuando lo considere pertinente.

Parágrafo. El envío de ponencias de los docentes para participar en congresos o actividades académicas debe contar con el conocimiento y la aprobación del Decano de la Facultad, previo concepto del director del Programa.

Artículo 62. Aprobación y otorgamiento de la comisión de servicios. Una vez estudiada por el respectivo Decano de facultad, la comisión de servicios se presenta ante el Consejo de Facultad, que la avala, de acuerdo con la pertinencia de

la actividad para el plan de desarrollo de la facultad o de la institución en general.

Parágrafo primero. La facultad debe presentar propuesta de los recursos que requieren las comisiones de servicios previstas.

Parágrafo segundo. Toda comisión de servicios de un profesor de la institución debe ser estudiada por el Comité de Evaluación y Promoción Docente y aprobada por el Rector o, en delegación, por el Vicerrector Administrativo y Financiero.

Artículo 63. Compromisos del docente en comisión de servicios. El docente a quien se le otorgue una comisión de servicios debe presentar ante el Consejo de la respectiva facultad, en un plazo no mayor a treinta días después de concluida, un informe de la comisión y una copia de la documentación académica, técnica o científica presentada en el evento al que asistió.

Parágrafo. La facultad debe garantizar la divulgación del trabajo que reúna los requisitos para ser publicado, presentado en el evento objeto de la comisión, con el apoyo de la unidad institucional encargada de las comunicaciones. En los casos en los que lo estime procedente, la facultad puede exigir al beneficiario la presentación de un escrito publicable como artículo científico o como capítulo de libro.

TÍTULO VII. SITUACIONES LABORALES

Artículo 64. De las situaciones laborales.

El docente puede encontrarse en algunas de las siguientes circunstancias:

1. Servicio activo: cuando el docente ha firmado el contrato de trabajo y está ejerciendo las funciones académicas para las cuales fue contratado.
2. Comisión de estudios de doctorado: cuando el Rector, previo estudio del Comité de Evaluación y Promoción Docente, autoriza a un docente para separarse, temporalmente, de sus responsabilidades académicas de forma parcial o total, para realizar estudios y/o culminación de doctorado.
3. Apoyo para estudios de maestría: cuando el Rector, previo estudio del Comité de Evaluación y Promoción Docente, autoriza a un docente para
4. Comisión de servicios: cuando el Rector o en delegación al Vicerrector Administrativo y Financiero, previo estudio del Comité de Evaluación y Promoción Docente, autoriza a un docente únicamente para desarrollar labores fuera del recinto institucional, en el marco de funciones temporales propias de su cargo, llevando la representación institucional en congresos, seminarios u otros eventos, realizando pasantías y entrenamientos o cumpliendo misiones especiales.

separase, temporalmente, de sus responsabilidades para culminar los estudios de maestría.

Parágrafo. Para el caso de las licencias y permisos se acoge el régimen establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.



TÍTULO VIII. PARTICIPACIÓN EN EL GOBIERNO UNIVERSITARIO

Artículo 65. Participación de los profesores en los órganos colegiados. Para UNICERVANTES es esencial la participación y aportes de sus docentes para la conducción y orientación de la institución y por ello prevé su representación en cuerpos colegiados de dirección y asesoría contemplados según lo estipulado en el Estatuto General de la institución.



TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I ACCIÓN DISCIPLINARIA

Artículo 66. Objeto. El Régimen disciplinario tiene por objeto defender la legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación y eficiencia de la función de docencia, mediante la aplicación de las normas que regulan la conducta de los docentes y sancionan los actos incompatibles con los objetivos señalados en este reglamento o con la dignidad que implica el ejercicio de la docencia.

Artículo 67. Responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad emanada de la acción disciplinaria iniciada contra un docente es independiente de la responsabilidad civil y penal que dicha acción pueda originar.

Artículo 68. Mecanismos alternativos de solución de conflictos. En cualquiera de los casos de faltas disciplinarias, en los casos en que las mismas sean de las calificadas como leves, antes de iniciar un proceso disciplinario, la autoridad universitaria competente, deberá buscar la forma más eficaz de solucionar el conflicto generado como consecuencia de la infracción. De esta manera deberá acudir a la conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversias.

Artículo 69. Prescripción de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria prescribe en tres (3) años, contados, para las faltas instantáneas, desde el día de su consumación y, para las de carácter



permanente o continuado, desde la realización del último acto. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un solo proceso, la prescripción de las acciones se cumple independientemente para cada una de ellas.

Artículo 70. Faltas disciplinarias. Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en comportamientos previstos en este reglamento que conlleven el incumplimiento de los deberes o la extralimitación en el ejercicio de sus funciones, que tengan efectos lesivos para la convivencia y la confianza de la comunidad universitaria, los principios y el desarrollo de los objetivos de la institución. Por lo anterior, las faltas serán leves o graves y se tipifican, así:

1. Faltas disciplinarias leves:
 - a. Incurrir en actos contrarios a las buenas costumbres dentro de la institución o en los sitios en los que el docente represente a la institución.
 - b. Realizar conductas o actos tendientes a entorpecer el normal desarrollo de las actividades académicas o administrativas.
 - c. Portar armas de fuego o de cualquier naturaleza dentro de la institución.
 - d. Practicar juegos de azar dentro de la institución.
 - e. Desplegar conductas contrarias a la dignidad del cargo y de la institución.
 - f. Hacer uso indebido de los recursos suministrados por la institución para el desarrollo propio de las funciones institucionales.
 - g. Faltar a clase o a otras actividades de su responsabilidad sin causa justificada en el periodo académico.
 - h. No reportar ni socializar las notas de las evaluaciones a los estudiantes dentro de los plazos establecidos en el calendario académico institucional.
 - i. No asistir a la reunión o reuniones convocadas por la Decanatura, la Dirección del programa o instituto o por las directivas de la institución.
 - j. Dedicar el tiempo de clase para desarrollar actividades no académicas.
 - k. Actuar, dentro o fuera de la institución, en forma negativa, de manera que comprometa la imagen institucional.
 - l. Ejercer la actividad académica irrespetando las diferentes formas de pensamiento y la conciencia de los estudiantes por su credo político, religioso o de otra índole.
 - m. Violar, levemente, las obligaciones contractuales o reglamentarias.

2. Faltas disciplinarias graves:
- a. Actuar en contra de los principios de la ética propios de la profesión y de la comunidad universitaria.
 - b. Asistir a clase en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, distribuirlas o consumirlas dentro de la institución.
 - c. Dar trato irrespetuoso, acosar o coaccionar, directamente, por interpuesta persona o por cualquier otro medio (comunicaciones, usos electrónicos, redes sociales o cualquier otro medio similar o conexo), a estudiantes, profesores, personal administrativo o cualquier miembro de la comunidad universitaria en general, dentro o fuera de la institución.
 - d. Dejar de cumplir, sin causa justificada, durante dos oportunidades en el periodo académico las labores académicas, administrativas o de otra índole que el docente tenga a su cargo.
 - e. Suplantar a un docente con el fin de certificar asistencia a dictar un curso o enviar reemplazos para que dicten clase sin la autorización de la institución.
 - f. Obligar o inducir al estudiante a dar o prometer al mismo docente o a un tercero, dinero u otra utilidad indebida.
 - g. Recibir para sí o para un tercero dinero u otra utilidad para ejecutar, retardar u omitir un acto propio de su carga académica como docente.
 - h. Divulgar o dar a conocer, indebidamente, documentos o información que se deba mantener en secreto o reserva, de acuerdo con la ley, el Estatuto General o reglamentos de la institución.
 - i. Plagiar, falsificar o adulterar cualquier documento que sirva como instrumento probatorio de ciertas cualidades y perfiles propios o ajenos o productos de investigación.
 - j. Promover, participar o incitar a actos de violencia en la institución o fuera de ella.
 - k. Promover, participar o incitar actos de irrespeto, hostigamiento, trato hostil o vejatorio o agresión, hacia un estudiante, compañeros, directivos, superiores o cualquier miembro de la comunidad universitaria.
 - l. Injuriar o calumniar a superiores, compañeros, estudiantes u otros miembros de la comunidad universitaria.
 - m. Promover, incentivar o impedir, por cualquier medio, el ejercicio de la libertad de expresión y el derecho a la

- crítica de otros profesionales, estudiantes o personal administrativo.
- n. Promover, participar o incitar actos de desórdenes que conlleven a la parálisis parcial o total de la actividad académica o administrativa de la institución.
- o. Dañar los elementos o bienes de la institución, cuya administración o custodia se les haya encomendado debido a sus funciones.
- p. Hurtar o dar uso indebido a los bienes de la institución.
- q. Reincidir, en dos o más oportunidades, en faltas leves durante el mismo periodo académico.
- r. Violar, gravemente, las obligaciones contractuales o reglamentarias.
3. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.
4. Haber obrado por motivos nobles o altruistas.

Artículo 72. Circunstancias agravantes.

Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

1. Reincidir en la comisión de faltas.
2. Realizar el hecho en complicidad con otros docentes o con servidores de la institución.
3. Cometer la falta al aprovecharse de la confianza depositada por un superior.
4. Cometer la falta para ocultar otra.
5. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
6. Haber obrado por motivos innobles o fútiles.

Artículo 71. Circunstancias atenuantes.

Son circunstancias atenuantes:

1. Buena conducta anterior.
2. Reconocer y confesar la falta oportunamente y no inducir a error.

CAPÍTULO II SANCIONES

Artículo 73. Sanciones. Los docentes que incurran en faltas disciplinarias están sujetos a las siguientes sanciones:

1. Cuando se trate de una falta leve:
 - a. Amonestación verbal privada sin anotación en la hoja de vida, impuesta por el Decano de la facultad a la que está adscrito el profesor.
 - b. Amonestación escrita, con anotación en la hoja de vida, por la comisión de faltas leves decretada por el Consejo de Facultad. En la providencia que la impone se especificará que es apelable ante el Comité de Evaluación y Promoción Docente.
2. Cuando se trate de una falta grave:
 - a. Suspensión temporal de ascenso en el escalafón o suspensión en

el ejercicio del cargo hasta por dos (2) meses, por la comisión de faltas graves decretada por el Consejo de Facultad. En la providencia que la impone se especificará la duración de la sanción, que no podrá exceder de dos períodos académicos. Apelable ante el Comité de Evaluación y Promoción Docente.

- b. Expulsión de la institución, por la comisión de faltas graves impuesta por el Consejo Administrativo y Financiero.

Artículo 74. Terminación del Contrato. La terminación de un contrato de un docente se fundamentará en las causales establecidas en la legislación colombiana, en el Estatuto General y reglamentos de la institución, en el Reglamento Interno de Trabajo y en los contratos de trabajo.



CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

Artículo 75. Deber de información. Quien tuviere conocimiento de una infracción disciplinaria, deberá informarla a la autoridad competente.

Artículo 76. Indagación preliminar. Conocida la presunta infracción deberá iniciarse por parte de la Dirección de Gestión Humana la indagación preliminar en un término superior a ocho (8) días, si de ésta se infiere una infracción disciplinaria, se elevará preciso pliego de cargos que se notificará personalmente al profesor investigado en debida forma.

Artículo 77. Descargos. Dentro de los ocho (8) días siguientes a la notificación al docente investigado podrá presentar sus descargos y aportar y solicitar pruebas, las cuales deberán practicarse dentro de los ocho (8) días siguientes al de la solicitud.

En cualquier estado del trámite se podrán decretar pruebas de oficio.

Artículo 78. Decisión, recursos y ejecutoria. Vencido el término probatorio, la Dirección de Gestión Humana proferirá un concepto acerca de la decisión que se deberá adoptar y se informará y convocará al Consejo de Facultad a la cual está adscrito el profesor para que en sesión se adopte de manera motivada la decisión que corresponda y se ordene su notificación en debida forma.

Contra la decisión sancionatoria, procederán los recursos de reposición ante el Consejo de Facultad que la profirió, y el de apelación ante el Consejo Administrativo y Financiero. Se interpondrán por escrito motivado dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión.

El Recurso de Apelación puede interponerse directamente o en subsidio del de Reposición.

Parágrafo primero. Cuando la sanción a imponer sugerida sea la de expulsión del docente, el Consejo de Facultad remitirá el proceso al Consejo Administrativo y Financiero, para que sea quien revise el proceso y adopte la decisión. En este caso, el recurso de reposición se surtirá ante el mismo Consejo y el de apelación ante del Consejo Directivo.

Parágrafo segundo. Toda decisión quedará en firme cinco (5) días después de surtida su notificación, cuando no se hubieren interpuesto los recursos oportunamente o cuando los interpuestos hayan sido resueltos.

TÍTULO X. RETIRO DEL DOCENTE

Artículo 79. De las situaciones de retiro.

La desvinculación de los docentes de la institución se puede producir por:

1. Renuncia.
2. Invalidez decretada por autoridad competente.
3. Por el derecho a pensión de jubilación o de vejez en los términos de la ley laboral.
4. Vencimiento del término pactado en el contrato.
5. Por mutuo consentimiento.
6. No reincorporarse después de vencida la licencia.
7. Las demás contempladas en el Artículo 5 de la Ley 50 de 1990 que sustituyó el Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.
8. La cancelación del título profesional por autoridad competente.
9. Las establecidas en el contrato de trabajo.
10. Calificación no satisfactoria por más de una vez en la evaluación docente y sin cumplir el plan de mejoramiento respectivo.
11. Muerte del docente.



DISPOSICIONES FINALES

Artículo 80. Ignorancia del Reglamento.

La ignorancia del reglamento no podrá invocarse como causa de justificación de su inobservancia. En todo caso, será un deber de la institución garantizar su publicidad y cumplimiento.

Artículo 81. Solución de conflictos. Los problemas que surjan por causa o con ocasión de la aplicación del presente Reglamento y su interpretación serán sometidos al concepto del Comité de Evaluación y Promoción Docente y a la decisión del Rector, quien en los casos que sea necesario podrá presentarlos al Consejo Directivo para su estudio y decisión definitiva.

Artículo 82. Régimen de transición. En virtud de la derogatoria del Acuerdo 02 de 2008, se respetará a los docentes la clasificación y los que estén categorizados pasarán inmediatamente a nuevo régimen en la medida en que sea más favorable al anterior.

Los docentes de planta, en su clasificación inicial, podrán quedar ubicados en cualquiera de las categorías establecidas en el presente Acuerdo, sin que nunca se desmejoren laboral o salarialmente.

Parágrafo. Los docentes que ingresen a la institución, a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento General de Docentes, deben cumplir con todos los requisitos establecidos en el

presente, según la modalidad y la categoría correspondientes.

Artículo 83. Interpretación. La interpretación del Reglamento General de Docentes, por dificultades hermenéuticas que se generen, su aplicación, modificación y decisión sobre casos no contemplados en él, corresponde al Rector o en casos extraordinarios al Consejo Directivo, siguiendo los criterios de buen gobierno estipulados en el Estatuto General.

Artículo 84. Reforma. Es competencia del Consejo Directivo de UNICERVANTES la reforma del presente Reglamento.

Artículo 85. Vigencia. El presente reglamento se aplicará a partir de la contratación docente del período académico 2019-2. En todo caso, las autoridades técnicas, administrativas y académicas deben: i) desarrollar la actualización del sistema de información de hojas de vida de los docentes, ii) expedir la resolución de la asignación salarial por escalafón para los docentes de planta y las categorías para los docentes de cátedra, iii) establecer el número óptimo de plazas docentes y el estudio de ubicación de cada docente de acuerdo con las necesidades de la institución.

Por lo anterior, el presente reglamento entrará en vigor el 15 de julio de 2019 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo 02 de 2008 del Consejo Directivo.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ACUERDO 001 DEL 18 DE ENERO DE 2019

Dado en Bogotá, D. C., a los 18 días del mes de enero de 2019

El Prior Provincial, Padre Fray **MARINO ANTONIO PIEDRAHÍTA RODAS, OSA**
Provincia Nuestra Señora de Gracia de Colombia
Presidente del Consejo Directivo

Doctor **CARLOS EDUARDO CALLE CIFUENTES**
Secretario General UNICERVANTES
Secretario del Consejo Directivo

