

ESTATUTO DOCENTE



2023

UDr UNIVERSIDAD
DE INVESTIGACIÓN
Y DESARROLLO



ESTATUTO DOCENTE

UDi

UDr

2023

Presidente

Dr. JAIRO CASTRO CASTRO

Rector

JAIRO AUGUSTO CASTRO CASTRO

Vicerrector General

MARTHA LENNIS CASTRO CASTRO

Vicerrector Académico

NÉSTOR GUILLERMO RODRÍGUEZ SUÁREZ

Secretario General

WILSON REY PEDROZA

TABLA DE
CONTENIDO

PRESENTACIÓN	8
TÍTULO PRIMERO	9
CAPÍTULO I	9
PRINCIPIOS	
CAPÍTULO II	10
OBJETIVOS	
CAPÍTULO III	10
DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN	
TÍTULO SEGUNDO	13
DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES	
TÍTULO TERCERO	16
DEL ESCALAFÓN DOCENTE	
CAPÍTULO I	16
DISPOSICIONES GENERALES	
CAPÍTULO II	16
VINCULACIÓN DOCENTE	
CAPÍTULO III	19
INGRESO AL ESCALAFÓN DOCENTE	
CAPÍTULO IV	19
CATEGORIZACIÓN EN EL ESCALAFÓN DOCENTE	
CAPÍTULO V	25
FOMENTO A LA PERMANENCIA DOCENTE	
CAPÍTULO VI	28
PROMOCIÓN DOCENTE	
CAPÍTULO VII	29
EVALUACIÓN PROFESORAL	
TÍTULO CUARTO	31
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	
TÍTULO QUINTO	40
COMITÉ DE ESCALAFÓN DOCENTE	
TÍTULO SEXTO	41
DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS	

UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO UDI
CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO No 002

(17 de marzo de 2023)

“POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL ESTATUTO DOCENTE PARA LA UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO – UDI”

El Consejo Directivo de la UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO UDI, en uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO

1. Que la UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO – UDI, en su compromiso con la excelencia y la calidad académica, requiere actualizar su Estatuto Docente con el fin de adoptarlo en coherencia con su PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI, donde se origina un nuevo modelo de educación centrado en el estudiante, dando origen a un nuevo tipo de educación: La educación mediada por las tecnologías de la comunicación e información, donde el docente desempeña un rol de facilitador, diseñador de didácticas, asesor curricular, mediador y gerente del proceso formativo.
2. Que la actualización del estatuto docente de la UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO – UDI se sustenta en el artículo 68 y 69 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y en el artículo 69 de la ley 30 del 28 de diciembre de 1992, donde se estipula que (...) “Son funciones del Consejo Académico en concordancia con las políticas trazadas por el Consejo Superior Universitario: a) Decidir sobre el desarrollo académico de la institución en lo relativo a docencia, especialmente en cuanto se refiere a programas académicos, a investigación, extensión y bienestar universitario. b) Diseñar las políticas académicas en lo referente al personal docente y estudiantil”
3. Que la UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO – UDI- de acuerdo con las condiciones de calidad de los programas académicos, establece en su Estatuto Docente, el proceso de vinculación, ingreso, categorización, permanencia, promoción y evaluación a través de una convocatoria docente, cuyo objetivo es seleccionar el mejor aspirante, dentro del grupo de concursantes que cumplan con los requisitos exigidos, donde se adopten dichos mecanismos.
4. Que es necesario divulgar el contenido del Estatuto Docente entre toda la comunidad académica de la UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO - UDI, siendo este un proceso participativo de todos los miembros de la misma.
5. Que es competencia del Consejo Directivo de la UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO -UDI-, aprobar la actualización del estatuto docente.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO:

Aprobar la actualización del estatuto docente de la UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO -UDI-, promoviendo su análisis, estudio y comprensión entre toda la comunidad académica.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptarse en la UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO – UDI- el presente estatuto docente.

ARTÍCULO TERCERO: El presente estatuto docente rige a partir de su fecha de aprobación y deroga aquellas resoluciones y demás reglamentaciones que le sean contrarias, en particular el reglamento docente dado en Bucaramanga el primer (01) día del mes de junio de 2018.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga a los diecisiete (17) días del mes de marzo del año 2023



JAIRO CASTRO CASTRO
Presidente Consejo Directivo



WILSON REY PEDROZA
Secretario Consejo Directivo

PRESENTACIÓN

La UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO – UDI- de acuerdo con su misión institucional y comprometida con la calidad de la educación superior, tiene como propósito formar profesionales integrales con pensamiento universal y crítico, desde los conceptos de Hombre, Sociedad, Educación y Desarrollo, que a través de la ciencia, la investigación y la tecnología contribuyan en el desarrollo humano, económico y social de la región y del país; profesionales éticos y responsables, con capacidades de emprendimiento, liderazgo, creatividad, innovación, pasión por el trabajo inteligente; conocedores y respetuosos de los principios constitucionales, los derechos humanos, el valor de la palabra y de las personas. Para el cumplimiento de esta misión, son los profesores quienes ejercen este papel esencial en el desarrollo del profesional de la universidad.

El profesor en la UDI se puede describir de la siguiente manera: planea los procesos de enseñanza a través de los diferentes instrumentos didácticos utilizados en la Institución y cuenta con un plan de evaluación y control de la misma, ofreciendo criterios claros a través de instrumentos de evaluación. Mantiene una conducta proactiva, que le permita plantear alternativas de solución a los problemas de interacción y fallas de comunicación con sus estudiantes y entre sus estudiantes, en las diferentes etapas del proceso de enseñanza y de aprendizaje. Posee una visión integradora de conocimiento, tecnología y didáctica, de tal manera que pueda favorecer el proceso de desarrollo de competencias y orientación del aprendizaje. Conserva una actitud flexible para poder orientar y motivar el proceso de aprendizaje, con base en las características de los estudiantes y de la organización del material de trabajo. Trabaja colaborativamente en equipo, con el fin de desarrollar tareas con otros profesionales de la Institución. Fomenta la aplicación del conocimiento en situaciones del contexto real, promoviendo el logro de los resultados de aprendizaje en los estudiantes.

La actualización del presente documento se orienta a determinar las condiciones de vinculación, ingreso, categorización, permanencia, funciones, derechos, deberes, así como los sistemas de evaluación, formación, régimen disciplinario, distinciones e incentivos del personal docente de la Institución. Para el logro de este propósito se requiere de una convocatoria docente, cuyo objetivo es seleccionar el mejor aspirante, dentro del grupo de concursantes que cumplan con los requisitos exigidos, por ello, el estatuto docente plasmado, establece las pautas para llevar a cabo dicha selección.

Por otra parte, el estatuto docente se complementará con disposiciones particulares que desarrollen algunos estamentos o cuerpos colegiados de la Institución y será aplicable a todos los docentes de la Universidad.

1.

TÍTULO PRIMERO PRINCIPIOS, OBJETIVOS, DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN

CAPÍTULO I PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1. Adoptar y expedir el presente Estatuto Docente que regula las relaciones entre la Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI- y sus profesores, bajo los principios de actuación democrática, libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación, cátedra, expresión y pensamiento.

ARTÍCULO 2. El ejercicio de la función docente se rige por la Constitución Nacional Política de Colombia, la ley 30 de 1.992 y demás normas que orientan la misión y objetivos de la Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI-, se fundamenta en los siguientes principios:

- A. Compromiso con la Excelencia y la Calidad Académica. Orientar la actividad formativa dentro de los cánones de la excelencia académica, científica e investigativa, en la búsqueda de los más altos niveles del conocimiento y de la formación integral de los estudiantes.
- B. Investigación y Desarrollo. Expresar la investigación y el desarrollo, en el compromiso con el carácter universal y globalizador del conocimiento, abierto a todos los saberes, manifestaciones del pensamiento y expresiones culturales.
- C. Responsabilidad Social. Generar condiciones para que la Institución de respuesta a un equilibrio entre aquello que la comunidad desea y lo que a la sociedad le conviene, desde una perspectiva crítica y una evaluación de pertinencia para el favorable impacto en el desarrollo humano sustentable y comunitario.
- D. Formación Integral. Reconocer que la educación no es la sumatoria de una serie de cursos, sino un todo para formar al individuo como un ser racional, crítico, democrático, tolerante, humano e intelectual, integrando las competencias que se desarrollan con el contexto.
- E. Respeto. Reconocer y aceptar el valor de los demás, sus derechos y su dignidad.
- F. Equidad. Preferir el consenso al litigio y hacerlo evidente en reglas claras y tratamiento justo y distribuir y/o compensar en función de méritos o trabajo. La Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI- brindará oportunidades de formación sin distinción de origen, sexo o religión.
- G. Sustentabilidad. Orientar los ejercicios académicos, investigativos y administrativos a la consecución de una cultura y una práctica ambiental que se caracterice por alternativas de desarrollo y acciones fundamentadas en el respeto, la conservación y el rescate del ambiente, que permita usar con responsabilidad los recursos que se tienen y saber que se es parte de la naturaleza y no sus dueños.
- H. Internacionalidad. Reconocer que en el mundo de la innovación y el conocimiento sólo una visión global e internacional puede hacernos avanzar. El principio de internacionalidad nos orienta constantemente hacia fuera para compartir y aprender con y del resto del mundo.

CAPÍTULO II OBJETIVOS

ARTÍCULO 3. El Estatuto Docente regula las relaciones de la Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI- y su cuerpo docente, determina las condiciones de ingreso, categorización, contratación, permanencia, funciones, derechos, deberes, así como los sistemas de evaluación, formación, régimen disciplinario, distinciones e incentivos.

El presente Estatuto se establece para los docentes vinculados a la -UDI- y forma parte del Contrato de Trabajo que la Institución celebra con cada uno de ellos, quienes al firmarlo se comprometen a conocerlo y cumplirlo.

CAPÍTULO III DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 4. Docente: Para efectos de la aplicación del presente Estatuto son docentes de la -UDI- las personas naturales que prestan sus servicios a la Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI-, en las funciones de docencia, investigación y proyección social y extensión.

El docente de la -UDI- es aquél que conoce el Proyecto Educativo Institucional y contribuye al logro de su Misión; que comparte con sus estudiantes experiencias de aprendizaje, motiva, activa y facilita la búsqueda del conocimiento con actitud investigativa; desarrolla competencias para el logro de la formación integral, propias de su profesión, inculca valores humanos e induce al cambio para el logro del desarrollo personal, social, cultural, científico, técnico y tecnológico en los estudiantes.

Parágrafo 1. - El presente Estatuto aplica de igual forma a los Profesores que se encuentren en cumplimiento de una comisión de servicios o comisión de estudios.

Parágrafo 2. Todos los docentes deben firmar el respectivo contrato de trabajo antes de dar inicio a sus labores. Sólo de esta manera se podrá dar origen a la vinculación laboral con la -UDI-.

Parágrafo 3. Dentro de las funciones de docencia se encuentran actividades tales como consultorías, asesoría, evaluación de trabajos de grado, prácticas empresariales y la producción académica orientada a la elaboración de material académico didáctico, ya sea en medio impreso o para ser utilizado en Ambientes Virtuales de Aprendizaje.

ARTÍCULO 5. De acuerdo con su dedicación, los docentes de la -UDI- se clasifican en:

- a. Tiempo completo:** Es aquel docente que labora para la Institución 40 horas semanales máximas, las cuales se distribuirán en actividades de docencia, investigación, proyección social y extensión, consultoría, producción académica, asesoría, preparación de clases, evaluación de trabajos de grado, prácticas empresariales y labores académico-administrativas, teniendo en cuenta la programación académica de la Institución y el plan de trabajo concertado con el docente.
- b. Medio tiempo:** Es aquel docente que labora para la Institución 20 horas semanales máximas, las cuales se distribuirán en actividades de docencia, investigación, proyección social y extensión, consultoría, producción académica, asesoría, preparación de clases, evaluación de trabajos de grado, prácticas empresariales y labores académico-administrativas, teniendo en cuenta la programación académica de la Institución y el plan de trabajo concertado con el docente.
- c. Hora cátedra:** Es aquel docente que labora para la Institución un mínimo de 08 horas semanales de docencia.
- d. Servicio Profesional:** Es aquel docente que, por encargo, convenio o solicitud previa de la Institución, presta sus servicios a ésta por un tiempo definido y en una modalidad específica.
- e. Otras vinculaciones:** La Universidad podrá vincular profesores visitantes, docentes de otras instituciones universitarias o científicas, profesionales vinculados con el sector externo, tanto público como privado. Su contratación deberá ser por un término fijo y para el desarrollo de programas y actividades específicas.

ARTÍCULO 6. Asignación Docente. La actividad docente estará conformada por:

- a. Docencia Directa.** Son las horas semanales dedicadas al desarrollo de los planes de curso.
- b. Actividades de Investigación.** Es el tiempo utilizado por el docente de planta en el diseño, propuesta y ejecución de labores investigativas, acordes con los lineamientos definidos por el Comité de Investigaciones. Los profesores de planta con dedicación a la investigación serán de Medio Tiempo o de Tiempo Completo.
- c. Actividades de Proyección Social y Extensión.** Son las horas semanales dedicadas a desarrollar cursos de Educación continuada, formación a la comunidad, prácticas y otras actividades relacionadas con el sector externo a la Universidad.
- d. Atención a Estudiantes.** Es el tiempo que un docente emplea en atender a los estudiantes que desarrollan los cursos académicos de su área de estudio, con el propósito de aclarar, guiar y profundizar conocimientos relacionados con el contenido de los mismos.

e. Actividades de Preparación y Evaluación. Tiempo dedicado a la planeación de los cursos académicos y a la revisión, evaluación y calificación de pruebas realizadas en cumplimiento de su labor docente.

f. Actividades Académico - Administrativas. Es el tiempo que un docente de planta emplea en trabajos de apoyo a la administración de las facultades o de los programas académicos, de obligatorio cumplimiento por solicitud de la Institución, como parte de la labor académica integral.

g. Actividades disciplinarias y de área. Labores institucionales realizadas por los docentes, con el propósito de analizar y evaluar la Institución, el programa académico y el plan de estudios, verificando la correspondencia con el Proyecto Educativo Institucional, del estado del arte de las disciplinas del conocimiento, y de la eficacia de las acciones realizadas para su difusión y puesta en práctica, de tal manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación, incluyendo en estas, las reuniones de los comités curriculares, academias docentes, reuniones de investigación y proyectos de grado entre otras.

h. Producción académica. Las actividades de producción académica e intelectual corresponden a actividades de investigación o proyectos académicos como ensayos, artículos de carácter científico – tecnológico, que estén enmarcados dentro de los objetivos y metas de la respectiva unidad académica y que representen un aporte al área del conocimiento del profesorado y/o a las prácticas pedagógicas correspondientes. Deben registrarse ante la respectiva unidad académica y en el caso de la investigación, aprobarse por el Comité de Investigaciones. Son actividades de producción académica e intelectual de otro orden, aquellos proyectos que están enmarcados dentro de los objetivos y metas de la respectiva unidad académica y que, sin estar concebidos como proyectos de investigación, representan un aporte significativo al conocimiento del área respectiva del docente, son ellos artículos, ensayos, monografías, revisión, traducción y comentario de textos, elaboración de material pedagógico, videos, audio, soportes multimediales, entre otros.

i. Asesorías y direcciones de trabajos de grado.

Parágrafo. La asignación de labores de los docentes de planta tendrá en cuenta el número de horas totales dedicadas a las diferentes actividades mencionadas, y según la dedicación de los mismos estará ajustada a lo previsto en las normas de la Universidad y a la viabilidad presupuestal. Esta se hará de acuerdo con los planes estratégicos, programas y proyectos de la -UDI-

ARTÍCULO 7. El docente de la -UDI- podrá según su duración, tener contrato:

- a. A término fijo.
- b. De obra o labor contratada.
- c. De prestación de servicios.

Parágrafo. La contratación docente estará sujeta a las normas laborales de las leyes colombianas y a las reglamentaciones establecidas por el Ministerio de Educación Nacional MEN, para la Educación Superior.

2.

TÍTULO SEGUNDO DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

El Profesor de la Universidad además de los derechos y deberes consagrados en la Constitución Nacional y la ley, tendrá los señalados en este Estatuto Docente.

ARTÍCULO 8. Derechos del profesor

- a. Recibir el reconocimiento salarial y académico de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo, las políticas de la Universidad y el presente Estatuto.
- b. Realizar con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar con libertad los conocimientos, hechos científicos, económicos, sociales y culturales dentro de los principios de libertad de cátedra.
- c. Participar en el plan general de desarrollo profesoral con el que cuenta la Universidad.
- d. Tener derecho a elegir y ser elegido como representante ante los cuerpos colegiados de la Universidad.
- e. Conocer los resultados de la evaluación profesoral y recibir realimentación oportuna de ella.

- f.** Recibir un trato respetuoso y adecuado por parte de los diferentes actores académicos y administrativos (estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, empresarios y sector externo), así como contar con las condiciones satisfactorias para realizar sus actividades académicas.
- g.** Realizar de forma consensuada con el director de programa su plan de trabajo.
- h.** Ser promovido dentro de las categorías del escalafón de acuerdo con los requisitos para cada una de ellas.
- i.** Tener derecho al debido proceso y a una segunda instancia cuando se encuentre involucrado en un proceso disciplinario de acuerdo con los procedimientos establecidos por la institución.
- j.** Interponer recursos de reposición y de apelación y ser oído en descargos según las normas institucionales vigentes.
- k.** No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas, ni por diferencias fundadas en condiciones sociales o raciales.
- l.** Acceder al reconocimiento de los beneficios recibidos por la producción intelectual y académica, tanto en Ambientes Virtuales de Aprendizaje como en formato físico, de acuerdo con lo dispuesto por las normas legales y políticas de la Universidad.
- m.** Disponer de la propiedad intelectual de las obras de su creación, en las condiciones previstas por la Ley y la Institución.
- n.** Acceder a las fuentes de información investigativa, científica, técnica y tecnológica, dispuestas por la Institución, en beneficio de su desarrollo profesional.
- o.** Obtener estímulos e incentivos por su desempeño sobresaliente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de este estatuto.
- p.** Participar en las actividades programadas por la dirección de Bienestar Universitario y la

ARTÍCULO 9. Deberes del profesor

- a.** Cumplir las obligaciones que se derivan de la Constitución Política de Colombia, leyes y decretos colombianos, así como los de su contrato de trabajo.
- b.** Propender por la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanente.
- c.** Conocer, divulgar y practicar la Misión y Proyecto Educativo Institucional de la UDI.
- d.** Dar un trato respetuoso a los actores académicos y administrativos de la Universidad (Estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, empresarios, sector externo).
- e.** Desempeñar con responsabilidad las actividades académicas y las consignadas en el plan de trabajo para contribuir a los objetivos institucionales.
- f.** Conservar y hacer preservar en buen estado los materiales y equipos de enseñanza, la planta física y los elementos de dotación que estén a su servicio.
- g.** Respetar las diferencias de pensamiento en lo relacionado con las creencias políticas o religiosas de los diferentes actores académicos y administrativos (estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, empresarios y sector externo).
- h.** Contribuir en los programas académicos con los planes de acción, actividades curriculares, así mismo preparar el material didáctico para las diferentes estrategias de aprendizaje de acuerdo con los lineamientos de la Vicerrectoría Académica y la Oficina de Desarrollo Académico y Pedagógico.
- i.** Evaluar con objetividad y equidad dentro de los términos establecidos el rendimiento académico de los estudiantes, así mismo realimentar al estudiante acerca del avance en su proceso formativo.
- j.** Atender de forma adecuada a los estudiantes acerca de las inquietudes de su proceso formativo, así como de sus calificaciones.
- k.** Entregar a la Universidad para su vinculación, promoción y permanencia la hoja de vida con la respectiva documentación y soportes pertinentes.
- l.** Aplicar, en el ejercicio de las funciones sustantivas los conocimientos y las experiencias logradas en los programas de formación y perfeccionamiento en los que participe.
- m.** Acatar las políticas de propiedad intelectual e industrial definidas por la Universidad, respetando los aspectos relacionados con derechos de autor, para el material impreso, digital o distribuido a través del Campus Virtual.
- n.** Asumir con responsabilidad el proceso de evaluación y cumplimiento del calendario académico.
- o.** Cumplir con los planes de trabajo y de mejoramiento del proceso de evaluación docente.

3.

TÍTULO TERCERO DEL ESCALAFÓN DOCENTE

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 10. La Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI- considera al profesor como un facilitador del proceso de aprendizaje, diseñador de didácticas, asesor curricular, mediador y líder del proceso formativo, lo cual lo convierte en un actor académico de suma importancia en la integralidad formativa. Por esta razón establece en este Escalafón Docente estrategias y mecanismos para la vinculación, ingreso, categorización, permanencia, promoción y evaluación de los profesores para la implementación de los planes institucionales y el desarrollo de las labores formativas, académicas, científicas, culturales y de extensión.

CAPÍTULO II VINCULACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 11. Perfil del profesor. El profesor de la Universidad es un actor del proceso formativo que fomenta desde la práctica académica la construcción del conocimiento, principios y valores en los estudiantes, conforme a lo dispuesto en el Proyecto Educativo Institucional.

Parágrafo 1. El perfil del profesor en su formación académica y laboral desde lo disciplinar será definido desde los comités curriculares de acuerdo con el perfil de egreso, las competencias, los resultados de aprendizaje, los planes de estudio y los planes de acción de los programas académicos, los cuáles serán avalados por el Consejo Académico.

Parágrafo 2. La actualización del perfil se establece de acuerdo con las actualizaciones curriculares y los planes de acción de las Facultades y los programas académicos.

ARTÍCULO 12. Vinculación Docente. La Universidad vinculará en su planta profesoral a profesionales de diferentes áreas del conocimiento de acuerdo con los planes de acción, el número de estudiantes, la asignación académica a las funciones sustantivas y la disponibilidad presupuestal. El profesional que aspire a vincularse al talento humano de la Universidad requiere contar con cualidades éticas, académicas, profesionales y creativas que permita contribuir al proceso académico de los estudiantes, al cumplimiento de los resultados de aprendizaje definidos en cada programa académico y brindar una formación integral desde las diferentes áreas del conocimiento.

ARTÍCULO 13. Lineamientos de contratación. Se vincularán como profesores quienes posean título universitario y los conocimientos, competencias y experiencias imprescindibles para el ejercicio de la docencia, la investigación, la proyección social y extensión. Para los programas académicos el proceso de contratación se realizará de acuerdo con la proyección establecida, en los tiempos y periodos determinados, los perfiles serán establecidos por la Dirección del Programa con el apoyo de los comités curriculares y avalados por el Consejo Académico.

En primer lugar, se realizará una convocatoria pública en donde se tendrán en cuenta los principios de transparencia y equidad, posteriormente se aplicarán las respectivas pruebas de idoneidad en el área del conocimiento (disertación de forma escrita u oral sobre un tema referido al campo del conocimiento) y las entrevistas correspondientes (según los términos establecidos en la respectiva convocatoria).

Para el proceso de selección de los docentes de la Universidad se tendrán en cuenta los siguientes criterios

- a. Correspondencia del perfil del cargo.
- b. Hoja de vida con los respectivos soportes que acrediten los títulos académicos, la experiencia profesional, académica y docente.
- c. Los resultados de las pruebas de idoneidad en el área del conocimiento.
- d. Los resultados de la entrevista con el Director del Programa.

Este proceso de selección será realizado por el Director del Programa y avalado por la Vicerrectoría Académica. El docente seleccionado entregará la documentación a la Oficina de Talento Humano que elaborará el respectivo contrato de trabajo.

Parágrafo. La ponderación de cada uno de los criterios de Evaluación será: Hoja de vida: 40%; Entrevista: 20%; Resultados de las pruebas de idoneidad en el área de conocimiento 40%.

ARTÍCULO 14. Plan de trabajo. Es el compromiso que adquieren los profesores a las funciones sustantivas para el cumplimiento de los planes de acción y el mejoramiento de los procesos académicos, esta asignación se enmarca en los siguientes lineamientos:

- a. Es coherente con la misión de la Universidad, los proyectos del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo -PEID, la formación integral y los planes de mejoramiento de los programas académicos.
- b. Se basa en criterios de equidad e igualdad.
- c. Está orientado a favorecer la planeación, el seguimiento, la autorregulación y el desarrollo del trabajo colectivo.
- d. Busca consolidar las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social y extensión a nivel institucional a través del trabajo articulado entre docentes, estudiantes y en el marco de las políticas institucionales.
- e. Se elaborará para los periodos académicos de forma concertada entre el Director del Programa y el docente.

Parágrafo. El plan de trabajo podrá ajustarse mediante una concertación entre el Director del Programa y el profesor cuando así se requiera.

CAPÍTULO III INGRESO AL ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 15. Aplicación del Escalafón Docente. El Escalafón Docente se aplica a los profesores de planta (tiempo completo, medio tiempo y catedra), el cual será divulgado por la Vicerrectoría Académica y la Oficina de Talento Humano a través de actividades como jornadas de inducción, capacitación y sensibilización, lo que permite su aplicación. De igual manera el profesor se compromete a conocer y cumplirlo desde las funciones de docencia, investigación y proyección social y extensión.

ARTÍCULO 16. Ingreso al Escalafón Docente. Para ingresar al Escalafón Docente, los profesores deben realizar la solicitud previa, mediante comunicación dirigida al Comité de Escalafón Docente, en los periodos establecidos por la Institución para tal fin.

Parágrafo 1. Todos los docentes deben ingresar al escalafón en la categoría de Profesor Aspirante, excepto quienes, por sus títulos académicos, producción intelectual y aquellos que demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la técnica, el arte o las humanidades que, a juicio del Comité de Escalafón Docente, amerite su ingreso a una categoría superior.

Parágrafo 2. Ningún docente podrá ingresar al escalafón directamente a la categoría de Profesor Titular.

Parágrafo 3. Cuando un docente se vincule proveniente de otra institución de educación superior con características similares a la UDI, se tendrá en cuenta la categoría que ostentaba en dicha IES, respetando lo enunciado en el Parágrafo 2, previo estudio de la documentación entregada para tal fin.

CAPÍTULO IV CATEGORIZACIÓN EN EL ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 17. Categorización de los Docentes de Planta. Los docentes que se vinculen de planta a la Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI-, se clasifican según su nivel de formación profesional, experiencia docente y disciplinar, producción intelectual e investigativa, en las siguientes categorías:

- a. Profesor Aspirante.
- b. Profesor Auxiliar I.
- c. Profesor Auxiliar II.
- d. Profesor Asistente I.
- e. Profesor Asistente II.
- f. Profesor Asociado.
- g. Profesor Titular.

Profesor Aspirante. Es el docente que ingresa por primera vez a la Institución y cumple con el perfil estipulado en la convocatoria docente, para la plaza a la cual fue seleccionado.

Parágrafo. En los casos que el profesor aspirante ostente una trayectoria meritoria en el ámbito académico o investigativo, la universidad podrá convalidar dicha trayectoria por los requisitos requeridos en alguna de las categorías, previo estudio de la documentación entregada para tal fin, exceptuando para la categoría Titular.

Profesor Auxiliar I

Para ingresar a esta categoría los requisitos que debe cumplir son los siguientes:

Parágrafo 1. Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.

- Un año de experiencia profesional o experiencia académica.
- Certificar nivel de inglés igual o superior a A2 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas Extranjeras.¹
- Acreditar un año de vinculación laboral en la categoría de profesor Aspirante.
- Evaluación integral de desempeño satisfactoria (mínimo 92%) durante el último año.

¹ Acuerdo número 004 del 17 de marzo del 2023.

Profesor Auxiliar II

Para ingresar a esta categoría los requisitos que debe cumplir son los siguientes:

- Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Título de maestría afín al área de desempeño o en el área de educación expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Dos años de experiencia profesional o experiencia académica.
- Certificar un diplomado en docencia universitaria o pedagogía de mínimo 120 horas.
- Certificar nivel de inglés igual o superior a A2 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas Extranjeras.²
- Acreditar un año de vinculación laboral en la categoría de profesor Auxiliar I.
- Evaluación integral de desempeño satisfactoria (mínimo 92%) durante el último año.

² Acuerdo número 004 del 17 de marzo del 2023.

Profesor Asistente I

Para ingresar a esta categoría los requisitos que debe cumplir son los siguientes:

- Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Título de maestría afín al área de desempeño o en el área de educación expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Acreditar tres años de experiencia académica y/o profesional afín al área de desempeño. Si el docente participó como auxiliar o asistente de investigación o joven investigador, puede acreditar el tiempo de experiencia académica exigida.
- Acreditar un año de vinculación laboral en la categoría de Profesor Auxiliar II.
- Evaluación integral de desempeño satisfactoria (mínimo 92%) durante el último año.
- Certificar nivel de inglés igual o superior a B1 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas Extranjeras.³
- Obtener un puntaje mínimo de 120 puntos de producción intelectual o investigativa en la UDI, en su área de conocimiento profesional, durante su tiempo de permanencia en las categorías de Profesor Auxiliar I y/o Profesor Auxiliar II.⁴
- Certificar el cumplimiento de 96 horas en el Plan de Formación Docente estipulado por la Universidad, mientras se encontraba en las categorías Profesor Auxiliar I y/o Profesor Auxiliar II.

³Acuerdo número 004 del 17 de marzo del 2023.

⁴Acuerdo número 003 del 17 de marzo del 2023.

Profesor Asistente II

Para ingresar a esta categoría los requisitos que debe cumplir son los siguientes:

- Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Título de maestría afín al área de desempeño o en el área de educación expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Acreditar cuatro años de experiencia académica y/o profesional afín al área de desempeño. Si el docente participó como auxiliar o asistente de investigación o joven investigador, puede acreditar el tiempo de experiencia exigido.
- Acreditar un año de vinculación laboral en la categoría de Profesor Asistente I.
- Evaluación integral de desempeño satisfactoria (mínimo 92%) durante los últimos dos años.

- Certificar nivel de inglés igual o superior a B1+ de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas Extranjeras.⁵
- Obtener un puntaje mínimo de 180 puntos de producción intelectual o investigativa en la UDI, en su área de conocimiento profesional, durante su tiempo de permanencia en las categorías de Profesor Auxiliar I, Profesor Auxiliar II y/o Profesor Asistente I.⁶
- Certificar el cumplimiento de 96 horas en el Plan de Formación Docente estipulado por la Universidad, mientras se encontraba en las categorías Profesor Auxiliar I, Profesor Auxiliar II y/o Profesor Asistente I.

⁵Acuerdo número 004 del 17 de marzo del 2023.

⁶Acuerdo número 003 del 17 de marzo del 2023.

Profesor Asociado

Para ingresar a esta categoría los requisitos que debe cumplir son los siguientes:

- Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Título de Maestría y/o Doctorado relacionado con el área de desempeño expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Acreditar cinco años de experiencia académica o profesional afín al área de desempeño. Si el docente participó como auxiliar o asistente de investigación o joven investigador, puede acreditar el tiempo de experiencia exigido.
- Acreditar dos años de vinculación laboral en la categoría de profesor Asistente II.
- Evaluación integral de desempeño satisfactoria (mínimo 92%) durante los últimos dos años.
- Certificar nivel de inglés igual o superior a B2 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas Extranjeras.⁷
- Obtener un puntaje mínimo de 240 puntos de producción intelectual o investigativa en la UDI, en su área de conocimiento profesional, durante su tiempo de permanencia en las categorías de Docente Asistente I y/o Asistente II.⁸

⁷Acuerdo número 004 del 17 de marzo del 2023.

⁸Acuerdo número 003 del 17 de marzo del 2023.

Profesor Titular

Para ingresar a esta categoría los requisitos que debe cumplir son los siguientes:

- Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Título de Doctorado relacionado con el área de desempeño expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Acreditar 6 años de experiencia académica o profesional afín al área de desempeño. Si el docente participó como auxiliar o asistente de investigación o joven investigador, puede acreditar el tiempo de experiencia exigido.
- Acreditar cuatro años de vinculación laboral en la categoría de profesor Asociado.
- Evaluación integral de desempeño satisfactoria (mínimo 92%) durante los últimos dos años.
- Certificar nivel de inglés igual o superior a C1 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas Extranjeras.⁹
- Obtener un puntaje mínimo de 480 puntos de producción intelectual o investigativa en la UDI, en su área de conocimiento profesional, durante su tiempo de permanencia en la categoría de Docente Asociado.¹⁰

⁹Acuerdo número 004 del 17 de marzo del 2023.

¹⁰Acuerdo número 003 del 17 de marzo del 2023.

ARTÍCULO 18. Categorización de los Docentes de Cátedra. Los docentes que se vinculen de cátedra a la Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI-, se clasifican según su nivel de formación profesional y experiencia docente y disciplinar, en las siguientes categorías:

- a. Profesor Cátedra Categoría I.
- b. Profesor Cátedra Categoría II.
- c. Profesor Cátedra Categoría III.
- d. Profesor Cátedra Categoría IV.
- e. Profesor Cátedra Categoría V.

Profesor Cátedra Categoría I.

Para ingresar a esta categoría los requisitos que deben cumplir son los siguientes:

- Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Un año de experiencia profesional o experiencia académica.

Profesor Cátedra Categoría II.

Para ingresar a esta categoría los requisitos que deben cumplir son los siguientes:

- Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Título de especialización afín al área de desempeño o en el área de educación.
- Dos años de experiencia profesional o experiencia académica.

Profesor Cátedra Categoría III.

Para ingresar a esta categoría los requisitos que deben cumplir son los siguientes:

- Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Título de maestría afín al área de desempeño o en el área de educación.
- Tres años de experiencia profesional o experiencia académica.

Profesor Cátedra Categoría IV.

Para ingresar a esta categoría los requisitos que deben cumplir son los siguientes:

- Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Título de maestría afín al área de desempeño o en el área de educación.
- Certificaciones internacionales reconocidas y vigentes afines al área de desempeño o en el área de conocimiento.
- Cuatro años de experiencia profesional o experiencia académica.

Profesor Cátedra Categoría V.

Para ingresar a esta categoría los requisitos que deben cumplir son los siguientes:

- Título profesional universitario en el área disciplinar expedido por una Institución de Educación Superior en Colombia o extranjera legalmente reconocida. En este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
- Título de doctorado afín al área de desempeño o en el área de educación.
- Cinco años de experiencia profesional o experiencia académica.

Parágrafo. En caso de ser un docente antiguo se debe contar con una evaluación integral de desempeño satisfactoria (mínimo 92%) durante el último periodo vinculado.

CAPITULO V FOMENTO A LA PERMANENCIA DOCENTE

La permanencia docente en la UDI se concibe como el conjunto de lineamientos y acciones sistemáticas planificadas y orientadas a la formación, capacitación, desarrollo y cualificación de los profesores, con el propósito de lograr calidad en la práctica pedagógica y la consolidación de los conocimientos disciplinares que conlleven al mejoramiento de la calidad educativa y la consolidación del proyecto de vida del profesor.

ARTÍCULO 19. Programas del desarrollo profesoral. Para consolidar la promoción, permanencia y desarrollo de los profesores, la Universidad establece dos programas de cualificación:

a. Programa de formación profesoral

Hace referencia al apoyo que realiza la Universidad para desarrollar estudios de maestría y doctorado en Instituciones de Educación Superior del país y del extranjero, como una estrategia del fomento a la excelencia académica, las competencias científicas en el campo disciplinar, el desarrollo personal y la profesionalización de la carrera profesoral, se realiza a través de convocatoria institucional de acuerdo con los intereses de formación de los docentes y en coherencia con las necesidades particulares del desarrollo académico de los programas de la Universidad. Se privilegiará la formación en las áreas disciplinares con el objetivo de incrementar la producción académica e investigativa, desde un ejercicio de reciprocidad.

b. Programa de Capacitación docente

Es el conjunto de opciones que la Universidad ofrece a los profesores de planta (tiempo completo y medio tiempo) y catedráticos en temas relacionados con Pedagogía (aspectos curriculares y pedagógicos), formación en un segundo idioma, uso de tecnologías de la Información, emprendimiento e innovación y otros aspectos relacionados con las funciones sustantivas a través de diplomados, cursos, seminarios, talleres, conferencias, conversatorios y cursos libres. Este programa se desarrolla de acuerdo con las necesidades de formación de cada uno de los programas académicos y procesos de capacitación que se hacen necesarios para el mejoramiento de la formación académica.

ARTÍCULO 20. Plan general de Desarrollo profesoral. La Universidad adoptará un Plan General de Desarrollo Profesoral enmarcado en los programas de formación, capacitación y actualización para propender por la excelencia académica, la calidad de vida de los profesores y la participación de estos en las metas y objetivos establecidos en los Planes y proyectos institucionales.

Este Plan se definirá de forma anual bajo la coordinación de la Vicerrectoría Académica teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones de los profesores, los programas, el diagnóstico de la Oficina de Desarrollo Académico y Pedagógico y la asignación presupuestal. Para cada periodo académico se establecerán las propuestas de formación profesoral, accesibilidad, horarios, requisitos y demás actividades para su ejecución, así como los cursos y actividades que propendan por la capacitación y actualización docente.

ARTÍCULO 21. Lineamientos para acceder a los programas de desarrollo docente. Los profesores de planta (tiempo completo y medio tiempo) y cátedra podrán acceder a los programas de desarrollo profesoral teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- Cumplir a cabalidad con las metas establecidas en el plan de trabajo.
- Demostrar ante el Consejo Académico que los estudios posgraduales que realizará están en coherencia con las áreas disciplinares o las necesidades del programa.
- Evidenciar ante el Consejo Académico que se encuentra admitido a un programa académico reconocido por el Ministerio de Educación Nacional.
- Presentar un plan de trabajo al Consejo Académico durante el tiempo que se encuentre en comisión de estudios, que contribuya a la consolidación de la investigación del programa académico al cual pertenece.

Parágrafo 1. El apoyo de la Universidad al profesor para realizar estudios posgraduales será recomendado por el Consejo Académico y Rectoría, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal requerida.

Parágrafo 2. El seguimiento a la formación de los docentes y los productos generados de dicha formación se realizará a través de la evaluación profesoral y por medio de un informe que presentará de forma semestral el docente al Consejo Académico.

Parágrafo 3. La participación de los profesores en actividades y eventos de divulgación académica e investigativa, así como los productos de nuevo conocimiento deben contar con la filiación a la UDI y la disponibilidad presupuestal requerida.

ARTÍCULO 22. Distinciones e Incentivos. Las distinciones e incentivos son los instrumentos que la Universidad establece con el fin de reconocer los méritos y logros de los profesores y así impulsar la excelencia y el sentido de pertinencia con la Institución.

Distinciones de la Universidad

Es el reconocimiento que realiza la Universidad al profesor que se distingue por sus actividades académicas, investigativas o de proyección social y extensión o las contribuciones a la ciencia, al arte, a la técnica, a la tecnología en el entorno local, regional, nacional o global. Las distinciones que realiza la Universidad son las siguientes:

- Profesor mejor evaluado.
- Premio a la excelencia.
- Mención de profesor emérito.
- Mención especial a los profesores.

a. Profesor mejor evaluado.

Es el reconocimiento que realiza el Rector al profesor mejor evaluado por el Programa Académico de acuerdo con los resultados de la evaluación integral docente, esta distinción será adjuntada a la hoja de vida del profesor.

b. Premio a la excelencia.

Incentivo otorgado al docente que se caracterice por sus altas calidades humanas, cumplimiento de las normas, estricta puntualidad, excelentes resultados en su labor docente, cumplimiento de las funciones asignadas, amplio sentido de colaboración y un excelente trato con los miembros de la comunidad UDI.

c. Mención al profesor emérito.

Es otorgada por el Consejo Directivo y propuesta por el Consejo Académico de la Universidad, es entregada al profesor que haya sido reconocido nacional e internacionalmente por sus aportes en las diferentes áreas del conocimiento o haya realizado contribuciones o aportes en la ciencia, las artes, la investigación o la innovación.

d. Menciones especiales.

Son otorgadas por el Rector de la Universidad a los profesores que, por sus aportes académicos, por tiempo de servicios o por sus actuaciones en eventos tecnológicos, culturales, artísticos y deportivos merezcan dicha distinción.

Incentivos académicos para los profesores

Son los premios, becas o descuentos que realiza la Universidad a los profesores por sus aportes académicos, investigativos, proyección social y extensión, curriculares o administrativos que contribuyen a la excelencia académica y visibilidad institucional. Entre estos se encuentran:

- Becas y comisiones de estudio.
- Auxilio de estudio.
- Publicaciones.
- Participación en eventos académicos.

a. Becas y comisiones de estudio

El otorgamiento de becas o comisiones de estudio se hará a los profesores de planta (tiempo completo y medio tiempo) de acuerdo con los lineamientos del plan de desarrollo profesoral y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.

b. Auxilio de estudio

Es el incentivo que realiza la Universidad a los profesores de planta (tiempo completo y medio tiempo) para realizar estudios de posgrados en áreas disciplinares o en el campo de la educación. Para acceder a este estímulo el profesor interesado realiza la inscripción al programa que desea cursar y solicitará el auxilio al Consejo Académico, quien recomendará o no dicho apoyo de acuerdo con los resultados de la evaluación profesoral y la disponibilidad presupuestal.

Parágrafo. El docente beneficiado por este auxilio tendrá adicional el beneficio de permanecer vinculado a la Institución por el tiempo y condiciones que el Consejo Académico determine según el caso

c. Publicaciones

La Universidad incentiva la producción académica de los profesores a través del apoyo para la publicación de libros, capítulos de libros y artículos publicados en revistas indexadas, informes técnicos, registros industriales, modelos de utilidad, patentes esto con el propósito de consolidar en la Universidad la investigación aplicada, la transferencia y divulgación del conocimiento y la visibilidad institucional. Dichas publicaciones se autorizan teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal requerida.

d. Participación en eventos académicos

La participación en los eventos académicos será avalada por la Rectoría, la Vicerrectoría Académica y la Dirección del Programa de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

CAPITULO VI PROMOCIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 23. Lineamientos para ascenso en el escalafón docente. Los docentes que consideren cumplir con los requisitos y contar con los méritos suficientes para el ascenso en las categorías del escalafón realizarán una solicitud formal al Comité de Escalafón Docente en las fechas establecidas por la Universidad, quienes lo estudiarán y lo aprobarán o negarán. Para asignar o promover a un profesor en las categorías del escalafón el Comité tendrá en cuenta los siguientes aspectos.

- Haber obtenido un desempeño satisfactorio (mínimo 92%) en la evaluación docente.
- Los Profesores deben presentar la hoja de vida actualizada junto con los soportes para el ascenso de escalafón.
- Los Profesores que hayan estado desvinculados voluntariamente de la Institución, en el caso de que reingresen, serán nuevamente categorizados.
- Los docentes una vez hayan sido seleccionados para ingresar a la Universidad deben realizar los cursos ofrecidos desde el plan de desarrollo profesoral para tal fin.
- Para el ingreso o promoción en las categorías del escalafón, tanto la producción como la experiencia académica deben haberse realizado en el área o áreas afines a las que se desempeña el docente.

CAPITULO VII EVALUACIÓN PROFESORAL

La evaluación profesoral tiene como propósito valorar integralmente al profesor en su desempeño académico/administrativo, su producción en las funciones sustantivas y su contribución al logro de las metas institucionales. Es un proceso reflexivo que lleva a identificar fortalezas y oportunidades de mejora que contribuyan a la calidad y la excelencia académica.

El sistema integral de evaluación profesoral es transversal a toda la Institución e incluye a todos los programas de pregrado, posgrado en modalidad presencial, virtual, distancia, dual o híbrida.

ARTÍCULO 24. Objetivo de la evaluación profesoral.

- Mejorar el desempeño profesoral en su respectivo programa académico.
- Definir estrategias para el desarrollo y perfeccionamiento del profesor en busca de la excelencia académica.
- Consolidar en los profesores la cultura de la autoevaluación y el mejoramiento continuo.
- Identificar las fortalezas y oportunidades de mejora que permitan el mejoramiento del desempeño profesoral.

ARTÍCULO 25. Tipos de evaluación. De acuerdo con el sistema integral de evaluación profesoral de la Universidad se establecen tres tipos de evaluación: Heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación.

a. Heteroevaluación

Es llevada a cabo por los estudiantes en donde se valoran las competencias, metodología, interacción académica y estrategias pedagógicas. De igual manera se tiene en cuenta las actividades realizadas por el profesor que contribuyan a la divulgación de la Misión, el Proyecto Educativo Institucional -PEI, el Proyecto Educativo del Programa -PEP y la formación integral del estudiante.

b. Coevaluación

Es realizada por el Director del Programa y/o del área con quien desarrolle funciones sustantivas el docente y avalada por la vicerrectoría académica y por rectoría, se valora el desempeño del profesor en relación con el aporte a las funciones sustantivas de acuerdo con el plan de trabajo, para ello se tiene en cuenta la realización de las actividades, los productos realizados, la contribución a las metas institucionales desde la divulgación y el cumplimiento de la Misión institucional.

c. Autoevaluación

Es diligenciada por el mismo docente sobre su desempeño académico, se enmarca en los criterios de transparencia y autogestión. El profesor debe valorar su trabajo académico de acuerdo con su desempeño, la interacción con los diferentes actores académicos (estudiantes, colegas, egresados, empresarios y sector externo), las estrategias utilizadas para la evaluación de los resultados de aprendizaje, el cumplimiento del plan de trabajo y la contribución a las metas institucionales.

ARTÍCULO 26. Periodo de realización. La evaluación docente se realiza dos veces en el semestre por los estudiantes, profesores y directivos teniendo en cuenta las actividades de docencia, la pertinencia del programa, la práctica pedagógica y las actividades realizadas según el plan de trabajo concertado entre el docente y la dirección del programa al inicio de cada periodo académico, de acuerdo al Calendario Académico de la Universidad.

ARTÍCULO 27. Retroalimentación y plan de mejoramiento. Los resultados obtenidos serán analizados por el director del programa y la vicerrectoría académica, quienes establecerán un plan de acción a nivel institucional de acuerdo con los resultados obtenidos. En el caso particular para cada profesor el Director del Programa o de Departamento dará a conocer los resultados y de forma concertada establecerá el plan de mejoramiento. El Director del Programa realizará los seguimientos respectivos de acuerdo a las fechas del Calendario Académico.

Parágrafo I. En caso de presentarse inconformidades por parte del profesor, respecto a su evaluación, este podrá solicitar la revisión ante el Consejo Académico.

Parágrafo II. Para los profesores pertenecientes a programas en las modalidades virtual y/o distancia, se evaluará adicionalmente el dominio, compromiso y manejo del Campus Virtual y las TIC, además del tiempo de respuesta en atención a los requerimientos de los estudiantes.

4.

TÍTULO CUARTO
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 28. Principios. El régimen disciplinario de la UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO UDI, se fundamenta en los derechos fundamentales y principios establecidos en la Constitución Política de Colombia, en particular los principios de debido proceso, derecho de defensa, cosa juzgada disciplinaria, prohibición de doble incriminación, proporcionalidad, congruencia, presunción de inocencia, motivación, legalidad de la prueba, celeridad, gratuidad, lealtad y buena fe, favorabilidad y culpabilidad.

Los profesores no podrán ser sancionados disciplinariamente por la Universidad, sino de conformidad con normas preexistentes al acto que se le imputa ante la instancia competente previamente definida, todo en el marco de la Constitución Política Colombiana. Los derechos constitucionales fundamentales serán criterio de interpretación para la aplicación del Régimen Disciplinario.

ARTÍCULO 29. Aplicación del régimen disciplinario. El régimen disciplinario se aplicará a todos los profesores vinculados a la UDI, mediante contrato laboral.

ARTÍCULO 30. Obligaciones especiales del profesor. Son obligaciones especiales de los profesores:

- a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la Universidad, según el orden jerárquico establecido.
- b. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- c. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para el desarrollo de la labor.
- d. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e. Comunicar oportunamente a la Universidad, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- f. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte o amenace a las personas o cosas de la Universidad.
- g. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

ARTICULO 31. Faltas disciplinarias. Se considera falta, la conducta del profesor, que implique el incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos en el presente Estatuto, en el Contrato Individual de Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo adicione y complementen, y que atenten contra el orden Administrativo y Académico Universitario.

ARTÍCULO 32. Clasificación de las faltas. Para efecto de las sanciones, las faltas de los docentes se calificarán como:

- a. Leves
- b. Graves

ARTICULO 33. Circunstancias agravantes y atenuantes de la falta disciplinaria.

Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

- a. Reincidir en la comisión de una falta leve.
- b. Realizar el hecho punible en complicidad con otros docentes, estudiantes o colaboradores de la Institución.
- c. Cometer la falta abusando de la confianza depositada por su superior.
- d. Cometer la falta para ocultar otra.
- e. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otros.
- f. Infringir varias obligaciones con la misma causa u omisión.

Se consideran circunstancias atenuantes las siguientes:

- a. El confesar la falta oportunamente.
- b. Buena conducta anterior.
- c. Procurar a iniciativa propia, resarcir el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario o en el desarrollo del mismo.

ARTICULO 34. Faltas leves. Son consideradas faltas leves, todos aquellos comportamientos de un profesor, que no cumple con los deberes y normas institucionales y que no aparecen señaladas, de forma explícita, como graves.

ARTICULO 35. Faltas graves. Son consideradas faltas graves:

- a.** La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez
- b.** La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez
- c.** La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador, aún por la primera vez
- d.** Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez
- e.** El presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o sustancias estupefacientes o sicotrópicas o hacerlo dentro del desarrollo de sus labores, o en lugar de trabajo, aún por la primera vez
- f.** Que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aún por la primera vez
- g.** El retardo en la hora de entrada al trabajo, en más de dos oportunidades, sin excusa suficiente.
- h.** La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez
- i.** No aceptar el cambio de turno, horario o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador, aún por la primera vez
- j.** Amenazar a sus compañeros de trabajo y/o superiores de la Institución dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez
- k.** Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez
- l.** El utilizar el nombre de la Institución para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez
- m.** El calumniar, injuriar o irrespetar de palabra o de obra, a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de éstos, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez
- n.** El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, estudiantes de la Institución, aún por la primera vez
- o.** Cualquier información falsa suministrada a la Institución, aún por la primera vez

- p.** Cualquier respuesta grosera dada a las Directivas, compañeros de trabajo, o estudiantes de la Institución, aún por la primera vez
- q.** Cualquier daño que cause a sus materiales o elementos de trabajo por mala operación o manejo, aún por la primera vez
- r.** El mal uso y/o uso inapropiado de los equipos de propiedad de la Institución, aún por la primera vez
- s.** El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la Institución, aún por la primera vez
- t.** El referirse en malos términos o el hablar mal o denigrar de la Institución, aún por la primera vez
- u.** No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por la Institución, aún por la primera vez
- v.** Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez
- w.** No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez
- x.** No tener en cuenta las medidas de seguridad exigidas en la Institución, y las definidas para sus funciones aún por la primera vez
- y.** Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez
- z.** La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez
- aa.** Extraer información de la Institución (estudiantes, proyectos, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez
- bb.** Realizar rifas o negocios personales dentro de la Institución, aún por la primera vez
- cc.** La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez
- dd.** Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en el contrato individual de trabajo, aún por la primera vez
- ee.** Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones, deberes o prohibiciones establecidas en el Contrato Individual de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás comunicaciones o circulares internas, expedidas por la Institución, aún por la primera vez
- ff.** Todo acto inmoral o delictivo cometido por el profesor en su calidad de educador, dentro o fuera de las dependencias de la Institución, aún por la primera vez
- gg.** Cualquier acto que atente contra el buen nombre de la Institución o de sus directivas, aún por la primera vez
- hh.** Cualquier acto o palabra indebida que redunden en perjuicio de la Institución, así se realicen dentro o fuera de ella.
- ii.** Desacreditar de alguna forma al empleador con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, aún por la primera vez

- jj.** Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por la Universidad para prevenir accidentes de trabajo.
- kk.** Presentar cuentas de gastos ficticios, o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas, aún por la primera vez
- ll.** La utilización para fines distintos a la labor para la cual fue contratado el profesor o en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de internet y de la cuenta de e-mail dispuesta por la Institución o instalada en el lugar de trabajo para el cumplimiento a cabalidad de las funciones del profesor, aún por la primera vez
- mm.** Desatender los lineamientos de comunicación estratégica planteados desde la Presidencia Institucional y/o la Rectoría y otras dependencias superiores, aún por la primera vez
- nn.** Faltar a la absoluta reserva de confidencialidad y revelar información ya sea al interior o exterior de la Institución, aún por la primera vez
- oo.** El desacato a las órdenes o instrucciones impartidas por las autoridades académicas y/o administrativas; aún por la primera vez
- pp.** El presentarse a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada, aún por la primera vez
- qq.** Tener comportamientos inadecuados o inmorales con los estudiantes de la Universidad, aún por la primera vez
- rr.** Entorpecer de cualquier manera las labores de sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez
- ss.** La negligencia y/o descuido en el control del alumnado a su cargo, aún por la primera vez
- tt.** El irrespeto, la desatención, la atención descuidada dada a los estudiantes a su cargo, aún por la primera vez
- uu.** El delegar el desarrollo de su clase a personal no autorizado por la Vicerrectoría Académica o la Rectoría, aún por la primera vez
- vv.** Realizar evaluaciones o pruebas académicas extemporáneas sin contar con la autorización de la Rectoría o la Vicerrectoría Académica, aún por la primera vez
- ww.** El no entregar e incluir en el sistema en las fechas establecidas en el calendario académico, los resultados de las evaluaciones o pruebas académicas, aún por la primera vez
- xx.** La inasistencia injustificada a reuniones académicas organizadas, por la Institución, aún por la primera vez
- yy.** Establecer comunicación electrónica con los estudiantes, matriculados en sus cursos académicos, para el manejo de información y actividades académicas a través de un medio distinto al correo institucional y las plataformas virtuales dispuestas por la Institución.

zz. No comprometerse a cumplir y participar en forma efectiva del SGSST de la Institución y cualquier renuencia a participar de dichas actividades o incumplimiento de las normas de dicho sistema.

aaa. Pedir préstamos a cualquier integrante de la institución, aún por la primera vez.

bbb. Realizar colecta de dinero para cualquier tipo de evento, sin previa autorización de la Institución, aún por la primera vez.

ccc. Obtener, compilar, sustraer, ofrecer, vender, intercambiar, enviar, comprar, interceptar, divulgar, emplear, modificar, datos personales en provecho personal o de un tercero sin estar facultado para ello.

ddd. Tratar los datos personales en forma contraria a lo dispuesto en la Política de Tratamiento de la Información Personal o incumpliendo lo ordenado por la Regulación General de Protección de Datos Personales y demás normas, reglamentos y disposiciones complementarias.

eee. Extraer, duplicar, reproducir o divulgar información confidencial de la Universidad, así como formatos, modelos, protocolos, metodologías y procedimientos que sean de autoría y propiedad de la institución, so pena de incurrir a las responsabilidades civiles, penales y administrativas que por su actuar haya lugar.

fff. El incumplimiento de las obligaciones relativas a la confidencialidad, el secreto empresarial y la protección de datos personales e información sometida a reserva dentro de la Institución.

ggg. Las demás faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos, manuales, instructivos, y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones y que hayan sido creadas e implementadas por la Institución.

hhh. Las demás conductas consideradas como falta grave, en el Código Sustantivo del Trabajo, el Contrato Individual de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTICULO 36. Sanciones disciplinarias. En la Universidad las sanciones tienen un sentido correctivo y formativo. Los profesores que incurran en faltas disciplinarias, serán objeto de una sanción, de acuerdo con su gravedad, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar.

ARTICULO 37. Clases de sanciones. Las sanciones pueden ser:

a. Para las faltas leves:

- Llamado de atención verbal.
- Amonestación escrita

b. Para las faltas graves:

- Suspensión temporal por un período no mayor a 8 días la primera vez y hasta 2 meses si se trata de reincidencia.
- Terminación unilateral del contrato con justa causa.

Parágrafo 1. Durante los periodos de suspensión del contrato, cesará la obligación por parte del profesor de ejecutar sus funciones y por parte de la Universidad de pagar el salario correspondiente a los días de suspensión.

Parágrafo 2. El profesor que haya sido suspendido, deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina su sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo 3. Todas las sanciones disciplinarias se harán constar en acta con copia a la hoja de vida del docente.

ARTICULO 38. Causales de terminación del contrato. El contrato del profesor termina por:

- a. Muerte del profesor.
- b. Mutuo consentimiento.
- c. Expiración del plazo fijo pactado.
- d. Terminación de la obra o labor contratada.
- e. Liquidación o clausura definitiva de la institución.
- f. Sentencia ejecutoriada.
- g. Lo preceptuado en la Ley 115 de 1994 en su artículo 196, por

cualquiera de las causales contempladas en el presente Estatuto, en el Código Sustantivo del Trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo de la UDI.

ARTICULO 39. Autoridades titulares de la acción disciplinaria. Corresponde ejercer la acción disciplinaria en primera instancia a la Rectoría y en segunda instancia a la Presidencia Institucional.

Parágrafo. En el curso de la primera y segunda instancia, se podrá delegar el procedimiento y actos interlocutorios, en la Secretaría General.

ARTICULO 40. Procedimiento disciplinario. El proceso disciplinario se llevará a cabo de manera tal que garantice el debido proceso.

ARTICULO 41. Investigación Preliminar: Luego de conocida una falta por cualquier medio, se podrá adelantar una investigación previa, tendiente a identificar la autoría o la existencia de los hechos, con el fin de determinar la necesidad de iniciar un proceso disciplinario. Esta etapa tiene un término de quince (15) días contados a partir de la fecha de conocimiento de los hechos por parte de la instancia competente o del recibo de la queja.

ARTÍCULO 42. Inicio del Procedimiento. Agotada la investigación preliminar, y si se comprueba preliminarmente la autoría o la comisión de falta disciplinaria, se procederá con la formulación de pliego de cargos; de lo contrario, se archivará la queja sin que se haga necesario motivar la determinación.

ARTÍCULO 43. Formulación de Pliego de Cargos. En caso de que se decida formular pliego de cargos, el profesor será notificado de los hechos que se le imputan y la adecuación de estos a alguna (s) de las faltas contempladas en el presente Estatuto, el Contrato Individual de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.

Se le debe enviar al profesor una citación que deberá contener:

- a. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
- b. La formulación escrita de los cargos imputados, en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las faltas disciplinarias en que incurrió.
- c. Una calificación provisional de estas faltas.
- d. La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en el presente Estatuto, el Contrato Individual de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.
- e. La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación.
- f. La manifestación al profesor que en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse.
- g. La indicación del término para que el profesor pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas por medio de la asistencia a una diligencia de descargos.

ARTÍCULO 44. Citación a Descargos: Es el espacio que se abre con el objeto de que el profesor tenga la oportunidad de ejercer el derecho de defensa y contradicción frente a la presunta falta imputada.

En esta etapa se realizará lo siguiente:

- a. Se le realizarán preguntas al profesor acerca de las faltas que se le pusieron de presente en la citación a descargos.
- b. Se le dará la oportunidad al profesor para que presente sus descargos.
- c. Se le dará la oportunidad al profesor para que aporte las pruebas con las cuales cuente para defenderse.
- d. Se le dará la oportunidad al profesor para que controvierta las pruebas que tiene la Universidad para probar la presunta falta cometida.

Parágrafo I. La diligencia de descargos debe realizarse como máximo cinco días hábiles después del recibo de la citación a descargos a menos que el trabajador solicite su aplazamiento o se den circunstancias de fuerza mayor.

Parágrafo 2. En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al profesor asistir a la diligencia de descargos o allegar el escrito de descargos, este contará con dos (2) días hábiles siguientes a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación. Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos o para allegar el escrito de descargos, se procederá a señalar por una sola vez una nueva fecha para la diligencia de descargos. De no presentarse en esta segunda diligencia se darán por ciertos los hechos que se formulan en el pliego de cargos.

Parágrafo 3. Dentro de esta diligencia, el competente para adelantar el proceso decretará las pruebas solicitadas por el profesor y las que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos, rechazará las notoriamente impertinentes, inconducentes y las manifiestamente superfluas o inútiles. En esta misma audiencia se practicarán las pruebas decretadas de ser posible.

ARTÍCULO 45. Comunicación de la decisión del proceso disciplinario. En el evento en que la Universidad, después de analizar los descargos rendidos por el profesor y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionarlo o despedirlo, se la comunicará por escrito así:

- a. Si hay lugar a una sanción o despido, esta debe ser motivada (es decir, basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada por el profesor), siendo también congruente tanto con los hechos expuestos en la citación a descargos y los asuntos debatidos en la diligencia.
- b. La imposición de la sanción o despido debe ser proporcional a la falta.
- c. La posibilidad que el profesor tiene de interponer los recursos al interior de la Universidad en contra de la decisión tomada y/o acudir a la justicia ordinaria.

ARTÍCULO 46. Recursos. Contra la decisión interpuesta dentro de un proceso disciplinario proceden los recursos de Reposición y Apelación, los cuales deberán ser radicados y sustentados por escrito dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la misma. Los recursos se interpondrán ante la autoridad que tomó la determinación en primera instancia, quien será competente para conocer y decidir el recurso de Reposición y en caso de ratificarse la determinación, remitirá al superior jerárquico para surtir el recurso de apelación.

De no presentarse los recursos dentro del término estipulado o de no sustentarse, se declararán desiertos y quedará en firme la sanción interpuesta al profesor en primera instancia.

La decisión frente al recurso de reposición, la tomará el mismo funcionario que impuso la sanción de primera instancia y deberá resolverse máximo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la sustentación del recurso; en caso de que sea ratificada la decisión de primera instancia, se remitirá al superior jerárquico, quien tomará una decisión dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 47. Anotación en el registro u hoja de vida del profesor. Las sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el presente Estatuto deberán ser informadas a la Dirección de Talento Humano para su correspondiente registro en la Hoja de Vida, y se le dará manejo confidencial conforme a las disposiciones contenidas en la Ley 1581 de 2012 o de Habeas Data.

ARTÍCULO 48. Suspensión Provisional. Durante la investigación disciplinaria el funcionario que la esté adelantando, podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del profesor, sin derecho a remuneración, por faltas graduadas como graves, siempre y cuando se evidencien serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo posibilita la interferencia del autor de la falta en el trámite de la investigación o permite que continúe cometiéndola o que la reitere y así pueda afectar a algún (os) miembro (s) de la comunidad Universitaria.

El término de la suspensión podrá ser equivalente al lapso que tome la investigación disciplinaria, periodo que en todo caso no podrá ser superior a dos (2) meses.

5.

TÍTULO QUINTO
COMITÉ DE ESCALAFÓN DOCENTE

El Comité de Escalafón Docente funciona como cuerpo colegiado asesor de la Vicerrectoría Académica en temas relacionados con el diseño, ejecución y evaluación de políticas, lineamientos, actividades y programas para los profesores de la Universidad.

ARTÍCULO 49. Integrantes del comité de Escalafón Docente:

- El Rector o su delegado.
- El Vicerrector General.
- El Vicerrector Académico.
- El Vicerrector Administrativo y Financiero.
- El Director de Investigaciones.
- El Director de Proyección Social y Extensión.
- El Director de Calidad.
- El Director de la Oficina de Talento Humano.
- El Director de la Oficina de Desarrollo Académico y Pedagógico.
- El Director de la Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales.
- El Director del Instituto de Lenguas.
- Un representante de los profesores.

Parágrafo I. El Comité puede invitar a los miembros de la comunidad académica cuando lo considere conveniente o, a expertos en las temáticas a tratar. Las personas invitadas contarán con voz, pero no con voto.

Parágrafo 2. El representante de los docentes ante el Comité de Escalafón Docente, será elegido por la presidencia de la Universidad.

ARTÍCULO 50. Responsabilidades del Comité de Escalafón Docente. El Comité tendrá las siguientes responsabilidades:

- a. Velar por la transparencia y la eficacia de los procesos que han sido consagrados en este estatuto docente.
- b. Avalar la producción académica presentada por los profesores.
- c. Realizar de forma anual los procedimientos para el ascenso y promoción de los profesores en el escalafón.
- d. Verificar el cumplimiento de los requisitos de ingreso y promoción en el escalafón profesoral o en las diferentes categorías.

Parágrafo. De forma anual el Consejo Administrativo de acuerdo con el plan de desarrollo docente presentado por el Comité de Escalafón Docente definirá la asignación presupuestal.

6.

TÍTULO SEXTO
DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

ARTÍCULO 51. Representación de los profesores. Enmarcados en los criterios de gobernanza, gobernabilidad y transparencia, la Universidad considera de suma importancia la participación de los profesores en los cuerpos colegiados con el propósito de lograr los objetivos y metas institucionales. Los cuerpos colegiados de dirección y asesoría donde hay participación de docentes son:

- Consejo Directivo.
- Consejo Académico.
- Consejo de Facultad.
- Comités Curriculares.
- Comité de Bienestar Universitario.

Cada uno de estos Consejos o Comités incluirá dentro de su reglamentación, las formas de participación de los profesores y el mecanismo de elección de los representantes de los docentes se encuentra estipulado en el Reglamento de Elecciones para Representantes a Cuerpos Colegiados.

ARTÍCULO 52. Condiciones Laborales. La Institución garantiza las condiciones salariales y prestacionales con las que cuentan los docentes al momento de la entrada en vigencia del presente Estatuto.

ARTÍCULO 53. Transitoriedad. Los profesores de planta que a la fecha de la aprobación del Estatuto estén ubicados en una categoría en el Reglamento Docente anterior, conservarán dicha categoría haciendo la equivalencia respectiva al presente Estatuto Docente.

Los ingresos y ascensos que se efectúen a partir de la fecha de aprobación de este Estatuto estarán regidos únicamente por este. En todo caso, el ingreso de los profesores ya escalafonados al presente escalafón, podrá hacerse a solicitud del profesor, en cuyo caso se verificará que este cumpla a cabalidad con los requisitos y las condiciones establecidas en el presente Estatuto, así se trate de un traslado horizontal, es decir a la misma categoría en la cual se encontraba el profesor en el escalafón anterior.

ARTÍCULO 54. Interpretación. La interpretación última de las normas contenidas en el presente Estatuto, su ampliación, modificación y decisión sobre casos no contemplados en el mismo corresponden al Consejo Directivo de la Universidad.

ARTÍCULO 55. Vigencia. Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

2023

UDr



ESTATUTO DOCENTE

UDi