



**Universidad
Piloto de Colombia**
UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN

ESTATUTO DOCENTE

BOGOTÁ, D.C. JULIO 2009

Miembros Fundadores Activos

José María Cifuentes Páez
Andrés Lobo-Guerrero Campagnoli
Guillermo Bermúdez Salgado
Jairo Farfán Barreto
Olinto Quiñones Quiñones
Carlos Hernández Campo
Orlando Gómez Quintero
Carlos Alberto Hernández Campo
Humberto Hernández Devía
Stella Medina De Bernal
Olinto Eduardo Quiñones
Jorge Sánchez Puyana

Presidente

José María Cifuentes Páez

Vicepresidente

Andrés Lobo-Guerrero Campagnoli

Rectora

Patricia Piedrahita Castillo

Vicerrectora

Angela Gabriela Bernal Medina

Directora Unidad Académica en Ciencias de la Educación

Gloria Elizabeth Duque Olarte

Coordinador Institucional de Autoevaluación y Acreditación

Javier Morales Bermúdez

JULIO 2009

Segunda Edición

ACUERDO CONSILIATURA No. 07-2006

(Por medio del cual se modifica el Acuerdo No. 010 del 6 de agosto de 2002 expedido por la Honorable Consiliatura)

**LA CONSILIATURA DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
(Acta 032-2006 del 27 de noviembre de 2006)**

**En ejercicio de las facultades otorgadas por el Artículo 27,
numeral 12 del Estatuto General de la misma y**

C O N S I D E R A N D O:

1. Que en orden a dar plena vigencia y funcionamiento al Estatuto Docente de la Institución, se considera necesario buscar las formas más hábiles para la real participación del estamento docente en las decisiones que a ellos interesan.
2. Que mediante acuerdo 012 de 2004 se analizaron y propusieron los criterios, de promoción y permanencia de los profesores en la carrera docente.
3. Que en el año 2005 se establecieron los parámetros de categorización de los docentes y su estudio financiero.
4. Que en el año 2006 ha participado la comunidad docente con el análisis y propuestas sobre el Estatuto Docente.

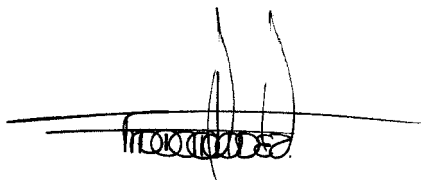
RESUELVE

Artículo Único: Ajustar el Estatuto Docente a los criterios y parámetros analizados en el Comité Asesor Docente con el propósito de ejecutar la política de perfeccionamiento Docente Piloto de acuerdo con el texto que se anexa.

El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Bogotá, a los 27 días del mes de noviembre de 2006.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



FRANCINA HERNÁNDEZ TASCÓN
Secretario General

ACUERDO CONSILIATURA No. 002-2007

(Por medio del cual se modifica el Acuerdo No. 07 del 27 de noviembre de 2006 expedido por la Honorable Consiliatura)

**LA CONSILIATURA DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
(Acta de Consiliatura N°, 015 del 8 de mayo de 2007)
en ejercicio de las facultades otorgadas por el Artículo 27,
numeral 12 del Estatuto General de la misma y**

C O N S I D E R A N D O:

1. Que en orden a dar plena vigencia y funcionamiento al Estatuto Docente de la Institución, se considera necesario buscar las formas más hábiles para la real participación del estamento docente en las decisiones que a ellos interesan.
2. Que mediante acuerdo 012 de 2004 se analizaron y propusieron los criterios, de promoción y permanencia de los profesores en la carrera docente.
3. Que en el año 2005 se conforma el Comité Asesor Docente y son elegidos democráticamente los representantes de profesores y Decanos.
4. Que en el año 2005 se establecieron los parámetros de categorización de los docentes y su estudio financiero.
5. Que en el año 2006 ha participado la comunidad docente con el análisis y propuestas sobre el Estatuto Docente.
6. Que fue necesario incluir el capítulo seis (6) referente a profesores de Posgrado
7. Que se incorporaron en capítulo diez sobre el Régimen disciplinario (10) las modificaciones del reglamento interno de trabajo en correspondencia al decreto 1010 de 2.006.
8. Que fue necesario ajustar el estilo y redacción de todo el texto del Estatuto Docente que más adelante se presenta.

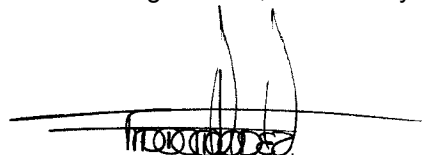
RESUELVE

Artículo Único: Ajustar el Estatuto Docente a los criterios y parámetros analizados en el Comité Asesor Docente con el propósito de ejecutar la política de perfeccionamiento Docente Piloto de acuerdo con el texto que se anexa.

El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., el 8 de mayo de 2007



FRANCINA HERNÁNDEZ TASCON
Secretario General

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESTATUTO DOCENTE

CONTENIDO

CAPÍTULOS

1. DISPOSICIONES GENERALES	7
2. DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS	10
3. DE LOS DOCENTES DE CARRERA ACADÉMICA	12
4. DE LOS DOCENTES DE PLANTA	22
5. DE LOS DOCENTES DE HORA CATÉDRA	27
6. DE LOS DOCENTES DE POSGRADO	32
7. DE LA EVALUACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE	35
8. COMITÉ ASESOR DOCENTE	37
9. DISTINCIONES E INCENTIVOS ACADÉMICOS	40
10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	42
11. DISPOSICIONES TRANSITORIAS	45

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

- ARTICULO PRIMERO:** La Universidad Piloto de Colombia comprometida con su Misión y Proyecto Educativo adopta el presente Estatuto del Docente Universitario con el propósito de aportar al desarrollo humano y profesional de sus docentes y de establecer condiciones que faciliten el logro de sus funciones, la consolidación de una comunidad docente y Universitaria y el avance permanente hacia la excelencia académica.
- ARTICULO SEGUNDO:** El Estatuto del Docente Universitario se aplica a los docentes vinculados como tales a la Universidad de Piloto de Colombia.
- ARTICULO TERCERO:** Es Docente de la Universidad Piloto de Colombia, la persona que con tal carácter ha sido vinculada a la institución según las normas previstas en este Estatuto, para desarrollar actividades de docencia, o simultánea o alternativamente, con actividades de investigación, extensión, proyección social y de administración, conforme al Proyecto Educativo Institucional.
- ARTICULO CUARTO:** El Docente que en forma temporal ejerza funciones directivas o administrativas en la Universidad Piloto de Colombia, no perderá la condición de tal ni los derechos y prerrogativas correspondientes.
- ARTICULO QUINTO:** El Estatuto del Docente Universitario forma parte integrante del contrato que la Universidad celebra con cada miembro del cuerpo Docente, quien al firmarlo declara conocerlo y aceptarlo.

PERFIL DEL DOCENTE

- ARTICULO SEXTO:** El Docente de la Universidad debe distinguirse por su compromiso con los principios y valores de la Universidad, su disposición para aportar al cumplimiento de la Misión y el Proyecto Educativo, su competencia para orientar integralmente los procesos de formación de los estudiantes, su tolerancia y respeto hacia los demás y hacia ideas divergentes, una actitud de permanente aprendizaje, investigación y actualización, y el cumplimiento responsable de sus obligaciones.

CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

- ARTICULO SÉPTIMO:** Los Docentes de la Universidad se diferencian, según sean de Carrera Académica, de Planta, de Hora Cátedra, Temporales, Visitantes y se pueden clasificar:

En cuanto a su dedicación:

- De tiempo completo
- De medio tiempo
- De hora cátedra

El reconocimiento público de sus méritos:

- Profesor Emérito
- Profesor Distinguido
- Profesor Honorario

CARRERA ACADÉMICA

ARTICULO OCTAVO:

La Carrera Académica es la expresión de la voluntad de la Universidad de realizar su Misión con excelencia, con el apoyo de un cuerpo docente de calidad, en permanente proceso de crecimiento. Para este propósito establece un conjunto de normas y principios tendientes a reconocer, estimular y propender por la estabilidad y el mejoramiento integral del docente inscrito en la Carrera, en el marco de su compromiso institucional.

ESCALAFÓN DEL DOCENTE DE CARRERA

ARTICULO NOVENO:

El escalafón es el conjunto ordenado y jerarquizado de categorías, utilizado para clasificar a los docentes de Carrera, a partir de sus logros académicos y profesionales, que permite la distribución de responsabilidades y funciones académicas, según sus méritos y trayectoria, y la definición de la asignación salarial para los docentes inscritos en él.

ARTICULO DECIMO:

El Docente de carrera se clasifica según las siguientes categorías del escalafón:

1. Docente Auxiliar
2. Docente Asistente
3. Docente Principal
4. Docente Asociado
5. Docente Titular

TIPOS DE DEDICACIÓN

ARTICULO ONCE:

El docente de tiempo completo, es el Docente vinculado a la Universidad Piloto de Colombia para desarrollar las tareas que le asigne y autorice la Universidad durante cuarenta (40) horas a la semana.

ARTICULO DOCE:

Es docente de medio tiempo, el Docente vinculado a la Universidad Piloto de Colombia para desarrollar las tareas que le asigne y autorice la Institución. Durante Veinte (20) horas a la semana.

ARTICULO TRECE:

Es docente de cátedra el Docente vinculado a la Universidad Piloto de Colombia para desarrollar las tareas que se le asignen y autoricen en la Institución, en la modalidad establecida por el artículo 106 de la Ley 30 de 1992.

RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS

- ARTICULO CATORCE:** El docente Emérito es el designado como tal por el Rector, a propuesta del Consejo Superior Académico, como reconocimiento a sus méritos académicos y profesionales, a su contribución al desarrollo del país, al enaltecimiento de la Universidad o a su dedicación como docente de la institución, la cual debe haber sido por lo menos de 15 años. Puede o no ejercer como Docente de la Universidad y su vinculación, dedicación, cuando sea del caso, será acordada con el Rector y la Decanatura respectiva.
- ARTICULO QUINCE:** El docente Distinguido es un título honorífico otorgado por el Rector, a propuesta del Consejo Superior Académico, a un Docente de la Universidad, como reconocimiento a su compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo de la Universidad y a sus contribuciones a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades.
- ARTICULO DIECISEIS:** El docente Honorario es un título honorífico otorgado por la Consiliatura, a propuesta del Rector, a una persona destacada nacional o internacionalmente por sus realizaciones en beneficio del desarrollo de los pueblos, o por sus conocimientos y aportes sobresalientes en el campo de las ciencias, las artes o las humanidades, a quien la Universidad Piloto de Colombia desea vincular como miembro de su «cuerpo Docente». Puede o no ejercer como docente de la Universidad y su vinculación y dedicación, cuando sea del caso, será acordada con el Rector y la Decanatura respectiva.

PLAN DE TRABAJO

- ARTICULO DIECISIETE:** El Plan de Trabajo es el compromiso que adquieren los docentes de la Universidad de realizar actividades en el campo de la docencia, la investigación, la proyección social o la administración, sin perjuicio de las demás inherentes a su condición de miembro de la comunidad universitaria.
- ARTICULO DIECIOCHO:** El Plan de Trabajo deberá estar enmarcado en los planes y programas institucionales y en los planes estratégicos de los Programas y constituirá la base para el informe de actividades y la evaluación del docente. Debe incluir actividades por realizar, el grado de responsabilidad que le compete frente a cada una de ellas y el tiempo de dedicación a las mismas.
- ARTICULO DIECINUEVE:** El Plan de Trabajo será elaborado por la Universidad, para períodos académicos. Deberá concertarse con el Docente y recibir la aprobación del Decano.
- ARTICULO VEINTE:** El Plan podrá reajustarse mediante una nueva concertación cuando las condiciones así lo requieran.
- ARTICULO VEINTIUNO:** Además de las horas dedicadas a la docencia, los planes de trabajo para los docentes de Carrera y de Planta deberán incluir al menos dos de las siguientes actividades: tutorías, investigación, producción académica, Docencia en estudios formales o no formales, proyección social, apoyo a actividades del Programa o de la Universidad o administración académica.

DISPOSICIONES GENERALES

- ARTICULO VEINTIDOS:** La vinculación de un docente a la Universidad Piloto de Colombia, deberá estar respaldada por la correspondiente disponibilidad presupuestal.
- ARTICULO VEINTITRÉS:** Los docentes se contratarán según las disposiciones legales vigentes.
- PARAGRAFO:** Todos los contratos laborales que celebre la Universidad Piloto de Colombia con los docentes, deberán constar por escrito y firmarse por las partes antes de que el docente inicie labores. Para los docentes nuevos o que se vinculen por primera vez, según el caso, el contrato deberá pactarse con período de prueba. Sin el mencionado contrato, la Universidad Piloto de Colombia no podrá efectuar los pagos correspondientes.
- ARTICULO VEINTICUATRO:** Durante la jornada de trabajo contratada con la Universidad, ningún docente puede desempeñar actividades laborales en otra institución. La infracción a esta norma será causal de sanción conforme a las normas que regulan el proceso disciplinario.

REGISTRO

- ARTICULO VEINTICINCO:** En el Departamento de Recursos Humanos se abrirá y mantendrá un registro único de docentes en el que se consigne, se mantenga actualizado y conserve de acuerdo con la ley la información del docente, aún después de su retiro de la Universidad.

CAPÍTULO 2

DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS

OBLIGACIONES

- ARTICULO VEINTISÉIS:** Además de las obligaciones que se derivan de normas superiores y de la naturaleza jurídica de la relación contractual, los docentes de la Universidad Piloto de Colombia están obligados a:
1. Asumir su compromiso con la Universidad y actuar en consonancia con lo planteado en su Misión, Proyecto Educativo Institucional, Planes de Desarrollo, programas y su plan de trabajo.
 2. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docentes de la Universidad.
 3. Cumplir con las obligaciones que se derivan de la Constitución Política de la República de Colombia, las leyes, Estatutos y Reglamentos de la Universidad, Acuerdos de la Consiliatura, y resoluciones o acuerdos de las demás autoridades colegiadas o individuales.
 4. Participar en la elaboración y cumplir con el Plan de Trabajo, dentro de los términos acordados con la Universidad.
 5. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones propias de su cargo.

6. Participar en las actividades a las cuales sean convocados por las autoridades académicas.
7. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Universidad, a sus colegas, discípulos y dependientes.
8. Ejercer la actividad académica con apertura intelectual, frente a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
9. Participar en la elaboración y actualización de los programas de las asignaturas a su cargo, de acuerdo con los lineamientos señalados por la unidad académica respectiva, y desarrollarlos, conforme a lo previsto por la Universidad.
10. Asistir puntualmente a sus clases, según los horarios establecidos, en los sitios pactados y con la duración estipulada.
11. Evaluar con objetividad, justicia y equidad, dentro de los términos establecidos, las pruebas académicas, conforme a los Reglamentos y normas de la Universidad.
12. Hacer entrega de los resultados de las evaluaciones dentro de los términos establecidos por el calendario académico de la Universidad.
13. Atender y resolver en forma adecuada y expedita los reclamos sobre calificaciones y asuntos relacionados con la o las asignaturas a su cargo, conforme a las normas de la Universidad.
14. Entregar y mantener actualizada a la Universidad para su vinculación y promoción la información y soportes pertinentes de su hoja de vida.
15. Buscar la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanentes.
16. Respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria.
17. Responder por la conservación y utilización de los documentos, materiales, dinero y demás bienes confiados a su guarda o administración, y rendir oportunamente cuenta de su utilización, cuando ello se requiriere.
18. Realizar actividades de evaluación de la producción académica, servir de jurado en trabajos de grado, y emitir los conceptos que se le solicitarren.
19. Cumplir las comisiones que les fueren asignadas o concedidas por autoridad competente, y las obligaciones inherentes a ellas.
20. Acreditarse como docente de la Universidad en todas las publicaciones o actividades de tipo académico, cuando se tratare de docentes de carrera Académica y planta.
21. Cumplir las obligaciones derivadas de las actividades de capacitación y perfeccionamiento académico, que le hubieren sido otorgadas o facilitadas por la Universidad.
22. Dar a conocer a las directivas los hechos que pudieren constituir faltas disciplinarias y hechos punibles de cualquier miembro de la comunidad universitaria que causen perjuicio a la Universidad.

23. Reincorporarse al ejercicio de sus funciones al vencimiento de toda licencia, vacaciones, permiso, comisión, año sabático, y suspensión, o de sus prórrogas cuando hubiere lugar a ellas.

PARÁGRAFO: Los deberes consignados en los numerales 18 y 19, podrán dar lugar a la modificación del plan de trabajo.

DERECHOS

ARTICULO VEINTISIETE: Además de los derechos consagrados en normas superiores y de los derivados de la naturaleza de la relación contractual, los docentes tienen los siguientes derechos:

1. Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales y económicos dentro del principio de libertad de cátedra.
2. Participar en los programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico de acuerdo con el tipo de vinculación y las políticas de la Universidad, en el marco del PEI al cual esté vinculado.
3. Recibir reconocimiento académico y salarial, conforme a lo establecido en las políticas de la Universidad y en lo previsto en el presente Estatuto.
4. Elegir y ser elegido para la posición que corresponda a docentes en los órganos directivos y asesores de la institución, de conformidad con lo establecido en el presente Estatuto y demás normas de la Universidad.
5. Presentar inquietudes o desacuerdos con relación a asuntos de interés de la Universidad.

CAPÍTULO 3

DE LOS DOCENTES DE CARRERA ACADÉMICA

ARTICULO VEINTIOCHO: El Docente de Carrera Académica es aquel que ha cumplido con los requisitos exigidos en este Estatuto para ingresar a ella y se encuentra vinculado como tal a la Universidad.

PARÁGRAFO: La vinculación de los docentes en la Carrera Académica se hará por contrato de trabajo a término indefinido.

ARTICULO VEINTINUEVE: El aspirante a la Carrera Académica es el docente que habiendo sido seleccionado y cumplido los requisitos de la categoría a que aspira, a través de un concurso*, se vincula con tal carácter a la Universidad. Después de estar un año vinculado como aspirante, puede ingresar a la carrera, si cumple con los requisitos exigidos en este Estatuto.

PARÁGRAFO: La vinculación inicial de los docentes aspirantes a la Carrera Académica, se hará a término fijo por un año; una vez vencido este término, y dependiendo de la evaluación de su desempeño de ese año en la Universidad Piloto de Colombia, su vinculación se realizará según lo contemplado en el párrafo del artículo 28.

Si transcurrido el año, la evaluación no le favorece o no cumple para ingresar a la carrera dejará de ser docente aspirante. Para ser nuevamente aspirante deberá esperar un año.

ARTICULO TREINTA:

El reconocimiento de méritos que determinan el ingreso, permanencia y promoción en la Carrera Académica, se efectúa con base en los títulos obtenidos, su trayectoria Docente, la evaluación de la producción académica y del desempeño y la adecuación del comportamiento de los docentes a los principios y normas de la Universidad. Se considera como producción académica los siguientes productos: Libros Técnicos, Libros de Texto, Módulos , Novelas, Artículos Científicos, Técnicos, Humanísticos, derivados de Investigación, publicados en revistas indexadas o en revistas de reconocido prestigio, Producción Tecnológica, Obras, Videos, Cine, Audio u Obras Artísticas originales, Premios o Distinciones y Diseño de Programas Académicos.

SELECCIÓN

ARTICULO TREINTA Y UNO:

El proceso de selección se inicia cuando se presenta una vacante o se crea un cargo en la planta de profesores de Carrera Académica. La Rectoría autoriza la realización del concurso de méritos, previa verificación de la existencia del cargo y la presentación por parte del respectivo Decano o Director de unidad académica, del perfil del cargo, de los procedimientos de selección, criterios de calificación, puntaje mínimo para ser elegible y cronograma para la realización del concurso.

ARTICULO TREINTA Y DOS:

El perfil específico se debe definir describiendo los requerimientos para cada uno de los siguientes aspectos:

1. Nivel de formación universitaria, especificación de títulos y áreas de formación de los mismos.
2. Experiencia docente - investigativa, con especificación de tiempo y áreas.
3. Experiencia profesional, tiempo y áreas.
4. Producción académica publicada.
5. Campo de trabajo o área de investigación.
6. Requerimientos específicos de selección.

PARÁGRAFO:

La anterior descripción debe ser remitida por el Decano correspondiente al Departamento de Recursos Humanos.

ARTICULO TREINTA Y TRES:

El Consejo Superior Académico establecerá los criterios de evaluación para los aspectos contemplados en los numerales 1 a 5 del artículo anterior; el Comité de Selección designado para la convocatoria, realizará la calificación de estos aspectos con base en los documentos y soportes allegados para acreditar su cumplimiento, por los aspirantes al cargo. Al conjunto de estos factores se le asignará un puntaje máximo del 70% del total.

ARTICULO TREINTA Y CUATRO:

Los procedimientos para los requerimientos específicos de la selección (numeral 6 del artículo 32), serán diseñados por el Comité de Selección, de manera que permitan evaluar el dominio de los saberes y conocimientos especializados, y la idoneidad pedagógica del candidato. Incluyen

entrevista y algunos de los siguientes procedimientos: análisis de casos, pruebas escritas, presentación de ensayos, simulación de actividades de docencia, sustentación de proyectos de investigación u otros, que el Comité considere pertinentes según el caso. El desempeño en estos requerimientos tendrá un valor máximo del 30% del total.

ARTICULO TREINTA Y CINCO: Una vez recibida la descripción del perfil, el Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el programa o unidad académica correspondiente, procederá a elaborar la convocatoria para los interesados en participar en el concurso, la cual será fijada en las carteleras de los Programas Académicos dispuestas para tal efecto y en otros sitios que se estimen convenientes.

PARÁGRAFO: La apertura de la convocatoria se hará previa expedición de la correspondiente disponibilidad presupuestal para el cargo que se va a proveer.

ARTICULO TREINTA Y SEIS: La convocatoria deberá contener información sobre los siguientes puntos:

1. Cargo a proveer
2. Descripción del perfil
3. Término para la inscripción al concurso
4. Lugar de inscripción
5. Requerimientos específicos para la selección

PARÁGRAFO: El término de publicación de la convocatoria será de diez (10) días hábiles.

ARTICULO TREINTA Y SIETE: El Departamento de Recursos Humanos, en concordancia con el Programa o la Unidad Académica correspondiente, procederá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de la convocatoria, a verificar las hojas de vida de los candidatos inscritos, en lo relacionado con títulos, experiencia docente- investigativa y profesional y remitirá el informe al Decano.

ARTICULO TREINTA Y OCHO: La selección será realizada por el Comité de Selección integrado por el Decano o el director de la unidad académica, que requiere al Docente, y dos académicos designados por el Comité Académico de la Unidad correspondiente, uno de los cuales puede ser un Docente de reconocido prestigio vinculado a otra institución.

ARTICULO TREINTA Y NUEVE: El Decano o el director de la unidad académica enviará al Comité Asesor Docente, como órgano asesor de la Rectoría, un acta con los resultados del proceso, indicando el nombre del candidato seleccionado.

ARTICULO CUARENTA: El Comité Asesor Docente definirá la ubicación del docente en el escalafón, de acuerdo con la hoja de vida, con los resultados de la evaluación consignados en el acta de la Decanatura y con los soportes allegados por el Docente y enviará los documentos pertinentes al Departamento de Recursos Humanos para que se proceda a su contratación o a ajustar su salario, si ya estaba en la Carrera Académica de la Universidad.

ARTICULO CUARENTA Y UNO: El Decano puede declarar desierto el concurso de méritos cuando a juicio suyo y del Comité de Selección, los candidatos no reúnan satisfactoriamente las condiciones requeridas, en cuyo caso se hará una nueva convocatoria. Tal declaratoria deberá ser motivada.

PARÁGRAFO: La declaratoria motivada debe ser fijada en carteleras por diez (10) días hábiles

INGRESO

ARTICULO CUARENTA Y DOS: Para ingresar a la Carrera Académica se requiere haber sido seleccionado en un concurso de méritos y cumplir con los demás requisitos establecidos en este Estatuto.

ARTICULO CUARENTA Y TRES: En los concursos de méritos de la Universidad para provisión de cargos dentro de una categoría, pueden participar tanto docentes de la Universidad Piloto de Colombia, vinculados o no a la Carrera Académica, como académicos externos a la institución.

PARÁGRAFO: En condiciones de igualdad en los resultados del proceso de selección, se dará preferencia a los Docentes ya vinculados a la Universidad.

ARTICULO CUARENTA Y CUATRO: El docente seleccionado en un concurso de méritos, que no sea de Carrera Académica de la Universidad, será vinculado inicialmente como aspirante a la Carrera mencionada, por un (1) año, al cabo del cual podrá solicitar su ingreso definitivo a la Carrera Académica en la categoría que le corresponda. Para ello debe acreditar evaluación satisfactoria de su desempeño y los cursos de pedagogía correspondientes según el Plan de desarrollo Docente de la Universidad.

PARÁGRAFO 1: El Decano remitirá al Comité Asesor Docente un informe del desempeño del Docente, una vez cumplido el año de permanencia en calidad de aspirante a la Carrera Académica. El informe integrará los resultados del desempeño frente al Plan de Trabajo y a la evaluación docente a nivel institucional, en ese año.

PARÁGRAFO 2: La retribución del aspirante a la Carrera Académica será la correspondiente a la categoría del escalafón en la cual quede ubicado, según estudio y concepto del Comité Asesor Docente. Para esta ubicación inicial en una categoría del escalafón, no se requiere que el docente acredite los cursos de pedagogía exigidos por el Plan de desarrollo Profesorado de la Universidad.

ARTICULO CUARENTA Y CINCO: Si un docente de Carrera fuese seleccionado en el concurso de méritos para ocupar una vacante en una categoría superior en el escalafón, el Comité Asesor Docente deberá establecer, con fundamento en la documentación presentada por el aspirante y el acta de los resultados del concurso, la nueva categoría que le corresponde en el escalafón e informar de su promoción, dentro de las fechas previstas al Departamento de Recursos Humanos, en donde se realizarán los trámites pertinentes para el reconocimiento de retribución de la nueva condición del docente.

ARTICULO CUARENTA Y SEIS: En casos de excelencia académica, previa recomendación del Comité Académico del Programa, un Docente de Carrera Académica de medio tiempo podrá pasar a tiempo completo sin participar en un concurso de méritos, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que exista la vacante del cargo al que se va a trasladar.

2. Que el Docente reciba concepto positivo sobre sus méritos académicos del Comité Académico del Programa correspondiente y del Comité Asesor Docente con base en el estudio de su hoja de vida.
3. Que haya obtenido una calificación destacada en las dos últimas evaluaciones.

ESCALAFÓN PARA LA CARRERA ACADÉMICA

ARTICULO CUARENTA Y SIETE: Los docentes aspirantes a la Carrera Académica y los inscritos en la misma, deben reunir los siguientes requisitos para ser clasificados o reclasificados, según el caso, en una de las categorías del escalafón.

ARTICULO CUARENTA Y OCHO: Son requisitos para ser Docente Auxiliar:

1. Tener título de pregrado.
2. Tener un año (1) de experiencia docente, investigativa o profesional de tiempo completo o su equivalente en horas cátedra o haberse desempeñado como monitor académico durante dos (2) años en la Universidad Piloto de Colombia o acreditar méritos académicos reconocidos durante sus estudios de pregrado.

PARÁGRAFO: Una vez seleccionado debe realizar los cursos exigidos por el plan de desarrollo Docente de la Universidad para este nivel.

ARTICULO CUARENTA Y NUEVE: Son requisitos para ser Docente Asistente:

1. Haber cumplido con los requisitos para ser Docente Auxiliar.
2. Haber permanecido mínimo cuatro (4) años de tiempo completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) en la categoría de Docente Auxiliar, en los casos de promoción interna.
3. En los casos de aspirantes externos a la Universidad deberán acreditar seis (6) años de experiencia docente, investigativa o profesional.
4. Acreditar producción académica publicada, realizada en los cinco (5) últimos años, según los procedimientos y criterios que defina el Comité Asesor Docente.
5. Acreditar el manejo de un segundo idioma, según el nivel requerido por la Universidad para esta categoría.
6. Acreditar los cursos requeridos para este nivel, según el Plan de Desarrollo Docente de la Universidad.
7. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos (2) últimos años como Docente Auxiliar.

ARTICULO CINCUENTA : Son requisitos para ser Docente Principal:

1. Haber cumplido con los requisitos para ser Docente Asistente.

2. Haber permanecido mínimo cuatro (4) años de tiempo completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) en la categoría de Docente Asistente, en el caso de promoción interna.
3. En los casos de aspirantes externos a la Universidad deberán acreditar diez (10) años de experiencia docente o investigativa.
4. Poseer título de Especialización o Maestría, homologado por el MEN.
5. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada durante los cinco (5) últimos años que merezca reconocimiento por parte de la comunidad académica, a este nivel.
6. Acreditar el conocimiento de un segundo idioma, según el nivel exigido por la Universidad para esta categoría.
7. Acreditar los cursos requeridos para este nivel, según el Plan de Desarrollo Docente de la Universidad.
8. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los cuatro (4) últimos años como Docente Asistente.
9. Haber elaborado y sustentado ante pares académicos un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, acorde con este nivel.

PARAGRAFO:

El Rector nombrará un jurado integrado por representantes de la Comunidad Académica, expertos en el tema, uno de los cuales debe ser de la Universidad Piloto de Colombia, para calificar la producción académica, evaluar el trabajo, presidir la sustentación y presentar su concepto.

ARTICULO CINCUENTA Y UNO:

Son requisitos para ser Docente Asociado:

1. Haber cumplido con los requisitos para ser Docente Principal.
2. Haber permanecido mínimo cuatro (4) años de tiempo completo (o su equivalente en horas cátedra) en la categoría de Docente Principal, en el caso de promoción interna.
3. En los casos de aspirantes externos a la Universidad deberán acreditar catorce (14) años de experiencia docente - investigativa.
4. Poseer título de Maestría o Doctorado, homologado por el MEN o reconocido de acuerdo con los criterios establecidos por la Universidad.
5. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada en los últimos cinco (5) años que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, a ese nivel.
6. Haber elaborado y sustentado ante pares académicos un trabajo de investigación autorizado por el Comité Académico del Programa y aprobado por un jurado, designado por el mismo Comité para tal fin, que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, acorde con este nivel.
7. Acreditar el conocimiento de un segundo idioma.

PARÁGRAFO: El Rector nombrará un jurado integrado por representantes de la comunidad académica, expertos en el tema, uno de los cuales debe ser de la Universidad Piloto de Colombia, para calificar la producción académica, evaluar el trabajo, presidir la sustentación y presentar su concepto.

ARTICULO CINCUENTA Y DOS: Son requisitos para ser Docente Titular:

1. Haber cumplido los requisitos para ser Docente Asociado.
2. Haber permanecido mínimo cuatro (4) años de Tiempo Completo (o su equivalente en horas cátedra) en la categoría de Docente Asociado, en el caso de promoción interna.
3. En los casos de aspirantes externos a la Universidad deberán acreditar dieciocho (18) años de experiencia docente – investigativa.
4. Poseer título de Doctorado, homologado por el MEN o reconocido de acuerdo con los criterios establecidos por la Universidad.
5. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, a ese nivel.
6. Haber elaborado y sustentado ante pares académicos un trabajo de investigación autorizado por el Comité Académico del Programa y aprobado por un jurado, designado por el mismo Comité para tal fin, que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, acorde con este nivel.

PARAGRAFO: El Decano del Programa o de Facultad, nombrará un jurado integrado por representantes de la comunidad académica, expertos en el tema, uno de los cuales debe ser de la Universidad Piloto de Colombia, para calificar la producción académica, evaluar el trabajo, presidir la sustentación y presentar su concepto. Otro de los pares puede provenir de una Universidad extranjera de reconocido prestigio.

ARTICULO CINCUENTA Y TRES: Para efectos del reconocimiento de títulos, sin excepción deben ser homologados por el MEN.

ARTICULO CINCUENTA Y CUATRO: Para las carreras y disciplinas en las que el país no dispone ni es previsible que disponga en el inmediato futuro de suficientes profesionales con el título de Doctor o en el caso de profesores con aportes excepcionales en el campo de las ciencias, las artes o las humanidades, que tengan por ello reconocimiento nacional o internacional, excepcionalmente, el Comité Asesor Docente, a propuesta del Rector y por solicitud del respectivo Programa, podrá autorizar el ingreso de un Docente a una de las categorías del escalafón, por proceso de méritos, si reúne los demás requisitos.

PARÁGRAFO: Por proceso de méritos se entiende la acreditación de producción académica o de títulos, que muestre su reconocimiento como académico o investigador de parte de la comunidad académica nacional e internacional, en su campo de trabajo.

ARTÍCULO CINCUENTA Y CINCO: En materia de experiencia docente e investigativa y de producción académica, éstas deben haber tenido lugar preferentemente en el área o en áreas afines a las que se desempeña el Docente y, en todo caso, deberá tratarse de una experiencia útil para las tareas académicas a su cargo.

PARÁGRAFO: Las actividades de dirección o coordinación académico–administrativas, considerada como propias de las funciones del docente Universitario a juicio del Comité Asesor Docente, se contabilizarán teniendo en cuenta las equivalencias en años señaladas en los requisitos exigidos para cada categoría del escalafón.

ARTICULO CINCUENTA Y SEIS: Para acreditar experiencia docente-investigativa o producción académica realizada en otras instituciones, el Comité Asesor Docente utilizará criterios comparables a los exigidos en la Universidad Piloto de Colombia. De ninguna manera podrán ser inferiores a los exigidos a los Docentes que se encuentren en carrera académica.

ARTICULO CINCUENTA Y SIETE: Para los docentes externos a la Universidad Piloto de Colombia que ingresan a la Carrera Académica, el requisito de evaluaciones satisfactorias del desempeño será reemplazado por resultados satisfactorios en el proceso de selección y por cartas de presentación de miembros reconocidos en la comunidad universitaria.

ARTICULO CINCUENTA Y OCHO: La producción académica realizada durante el período de permanencia en una categoría del escalafón, no puede ser acumulada para el siguiente.

FUNCIONES DE LOS DOCENTES DE CARRERA

ARTICULO CINCUENTA Y NUEVE: Las funciones prioritarias para los Docentes de carrera académica, según su categoría en el escalafón son las siguientes:

1. Docentes Auxiliares y Asistentes. Estas categorías se caracterizan por ser de formación del Docente Universitario. Sus principales funciones son:
 - Participar con la coordinación y orientación de otros Docentes en la preparación y realización de cursos y en actividades de investigación y proyección social en el área de su especialidad.
 - Colaborar con la cátedra, bajo la supervisión de un docente Asociado o titular, en el desarrollo del programa.
 - Desempeñarse como tutor de los estudiantes de pregrado de acuerdo con lo previsto por la Universidad.
 - Participar en Cursos y demás actividades académicas y curriculares organizadas por la unidad académica a la que pertenece.
 - Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

PARÁGRAFO: Para el ejercicio de sus actividades académicas, estos Docentes contarán con un Docente Asociado o Titular que les sirva de tutor.

2. Docente Principal. En esta categoría, el docente se hace merecedor de este título en tanto es idóneo para asumir la estructuración y desarrollo de programas relacionados con la actividad docente, investigativa y de extensión y proyección social. Sus principales funciones son:

- Asumir la dirección de cursos fundamentales para la formación de los estudiantes. Cuando el número de los estudiantes o las condiciones de los cursos lo requieran a juicio del Decano, podrán contar con el apoyo de monitores, Docentes Auxiliares o Asistentes.
 - Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado para pregrado o especializaciones y trabajos de investigación en Maestrías y Doctorados, siempre y cuando posean un título de nivel igual o superior.
 - Las demás que les asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.
3. Docentes Asociados y Titulares. Son docentes que han superado las etapas de formación, lo cual los hace merecedores de asumir las más altas responsabilidades en una institución dedicada a la educación superior, bien sea en procesos de programación, coordinación y ejecución de actividades académicas docentes, investigativas, y de extensión y proyección social o de administración universitaria. Sus funciones principales son:
- Asumir las tareas de dirección científica, académica y administrativa que la Universidad le asigne.
 - Programar y desarrollar cursos en el área de su especialidad.
 - Diseñar, dirigir y coordinar programas y proyectos de investigación.
 - Asumir la función de tutor de estudiantes de pregrado.
 - Asumir preferencialmente la dirección de cursos fundamentales para la formación de los estudiantes. Cuando el número de los estudiantes o las condiciones de los cursos lo requieran, a juicio del Decano, podrán contar con el apoyo de monitores, docentes Auxiliares o Asistentes.
 - Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado para pregrado o especializaciones, trabajos de investigación en la maestría y tesis en el doctorado.
 - Orientar a Docentes Auxiliares y Asistentes en la programación y desarrollo de sus actividades.
 - Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

PROMOCIÓN

ARTICULO SESENTA: Por promoción en la Carrera Académica se entiende el tránsito en el escalafón de una categoría a otra superior, por parte de un docente de Carrera Académica de la Universidad.

ARTICULO SESENTA Y UNO: Para ascender en el escalafón se requiere:

1. Inscribirse y ser seleccionado en un concurso de méritos para proveer un cargo en la Carrera Académica de la Universidad.
2. Cumplir y acreditar los requisitos de la categoría a la que se aspira.
3. Que exista el cargo o vacante disponible y la reserva presupuestal necesaria.

PARAGRAFO:

La producción académica que presente un docente para propósitos de promoción no puede haber sido acreditada en el proceso de ingreso a la Carrera ni en procesos previos de promoción en la misma.

ARTICULO SESENTA Y DOS:

La Rectoría informará al Departamento de Recursos Humanos sobre la nueva ubicación del docente en el escalafón y les remitirá los resultados del proceso de selección que condujeron a su promoción.

PERMANENCIA

ARTICULO SESENTA Y TRES:

El número de años de permanencia de un docente en una categoría en el escalafón no tendrá un límite máximo, siempre que el docente mantenga un nivel de producción acorde con lo esperado para la categoría a la que pertenece.

REMUNERACIÓN

ARTICULO SESENTA Y CUATRO:

Para el cálculo de la compensación total (salario básico más prestaciones) de los Docentes de Carrera, se tomará como base la asignada a la categoría «Profesor», así:

Categorías	Compensación total
Docente Auxiliar	Compensación total base
Docente Asistente	Más el 20% que el Auxiliar
Docente Principal	Más el 20% que el Asistente
Docente Asociado	Más el 20% que el Principal
Docente Titular	Más el 20% que el Asociado

PARÁGRAFO:

La compensación total (salario básico más prestaciones) de los docentes de carrera de medio tiempo se calcula en forma proporcional al tiempo, según la categoría y modalidad de remuneración del docente de tiempo completo.

RETIRO

ARTICULO SESENTA Y CINCO:

El retiro de la Carrera Académica se produce: por renuncia o de común acuerdo entre el docente y la institución. Además, el docente puede ser retirado unilateralmente por parte de la Universidad Piloto de Colombia, por evaluación negativa de su desempeño académico o de su comportamiento, así como por cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones, de los reglamentos particulares de la Universidad, de este Estatuto o del Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 1: En el evento de la pensión de jubilación o de vejez se definirá por acuerdo entre las partes si el docente continúa o no vinculado a la Carrera Académica. En los demás casos, el retiro de la Carrera Académica implica también el retiro de la Universidad, sin perjuicio de las demás consecuencias legales que pueda acarrear en relación con su vinculación contractual.

PARÁGRAFO 2: Para estos efectos, el Comité Asesor Docente, determinará en cuáles casos y a través de cuál procedimiento, la evaluación será causal de retiro. En todo caso, el docente deberá ser oído.

ARTICULO SESENTA Y SEIS: En el caso de licencias o comisiones de estudio que no impliquen terminación del contrato, el docente conservará las condiciones y ubicación que tenía en la Carrera Académica al momento de iniciarse su licencia o comisión. De común acuerdo con el Decano, podrá cambiar la dedicación en función de sus necesidades y las de la Institución.

PARÁGRAFO: Un docente puede retirarse temporalmente de la Carrera por períodos de hasta tres (3) años ininterrumpidos, de acuerdo con el Decano del Programa correspondiente, cuando sea llamado a prestar sus servicios profesionales en un cargo que implique honores o posibilidades de crecimiento profesional y académico.

CAPÍTULO 4

DE LOS DOCENTES DE PLANTA

ARTICULO SESENTA Y SIETE: Es Docente de Planta el que ha cumplido con los requisitos exigidos por este Estatuto para su vinculación con este carácter, de tiempo completo o de medio tiempo y desempeña las funciones propias del Docente Universitario.

PARÁGRAFO : La vinculación de los docentes de Planta se hará por término fijo.

SELECCIÓN E INGRESO

ARTICULO SESENTA Y OCHO: Los docentes aspirantes a un cargo de docente de Planta serán seleccionados conforme al procedimiento establecido para ellos en el presente Estatuto.

PARÁGRAFO: Todo ingreso deberá hacerse:

1. Previa verificación de cupo en la planta docente que señalará anualmente la Honorable Consiliatura.
2. Previa verificación de la disponibilidad presupuestal.

ARTICULO SESENTA Y NUEVE: El proceso de selección se inicia cuando se presenta una vacante o se crea un cargo de docente de Planta. La Rectoría autoriza la selección del Docente, previa verificación de la existencia del cargo y presentación por parte del respectivo Decano del perfil del cargo y de acuerdo con los procedimientos de selección, criterios de calificación, puntaje mínimo para ser elegible y cronograma para la realización de la selección.

ARTICULO SETENTA: El perfil específico se debe definir describiendo los requerimientos para cada uno de los siguientes aspectos:

1. Nivel de formación universitaria, especificación de títulos y campos de los mismos.
2. Experiencia docente e investigativa, especificación de tiempo y áreas.
3. Experiencia profesional, tiempo y áreas.
4. Producción académica divulgada.
5. Campo de trabajo o área de investigación.
6. Requerimientos específicos de selección.

ARTICULO SETENTA Y UNO: El Consejo Superior Académico establecerá los criterios de evaluación para los aspectos contemplados en los literales 1 a 5 del artículo anterior. El decano realizará la calificación de estos aspectos con base en los documentos y soportes allegados para acreditar su cumplimiento, por los aspirantes al cargo. Al conjunto de estos factores se le asignará un puntaje máximo del 70% del total.

ARTICULO SETENTA Y DOS: Los procedimientos para los requerimientos específicos de la selección (numeral 6, artículo 70), serán diseñados por el Decano del Programa, de manera que permitan evaluar el dominio de los saberes y conocimientos especializados y la idoneidad pedagógica del candidato. Incluyen entrevista y algunos de los siguientes procedimientos: análisis de casos, pruebas escritas, presentación de ensayos, simulación de actividades de docencia, sustentación de proyectos de investigación u otros, que el Decano considere pertinentes según el caso. El desempeño en estos requerimientos tendrá un valor máximo del 30% del total.

PARÁGRAFO: Antes de cumplir con los requerimientos específicos y una vez seleccionado las hojas de vida que mas cumplen con los requisitos, estas serán enviadas a Recursos Humanos, junto con la descripción del perfil del cargo requerido, con el propósito de realizar las pruebas psicotécnicas a lo docentes preseleccionados, cuyos resultados deben ser conocidos por el Decano.

ARTICULO SETENTA Y TRES: La Decanatura procederá a elaborar la convocatoria, la cual será fijada en las carteleras de los Programas, dispuestas para tal efecto y en otros sitios que se estime convenientes.

ARTICULO SETENTA Y CUATRO: La convocatoria deberá contener información sobre los siguientes puntos:

1. Cargo a proveer
2. Descripción del perfil
3. Término para la inscripción
4. Lugar de inscripción
5. Requerimientos para la selección

PARÁGRAFO: El término de publicación de la convocatoria será de diez (10) días hábiles.

ARTICULO SETENTA Y CINCO: El decano procederá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de la convocatoria, a verificar las hojas de vida de los candidatos inscritos, en lo relacionado con títulos, experiencia docente, investigativa y profesional y continuar con el proceso de selección hasta tener definido el candidato.

- ARTICULO SETENTA Y SEIS:** El Decano enviará al Comité Asesor Docente un acta con los resultados del proceso junto con los soportes allegados por el docente, indicando el nombre del candidato seleccionado para que se proceda a la asignación del nivel salarial. El Comité Asesor Docente remitirá toda la documentación al Departamento de Recursos Humanos para que proceda a la contratación.
- ARTICULO SETENTA Y SIETE:** El Decano puede declarar desierto el proceso de selección cuando a juicio suyo y del Comité de Selección, los candidatos no reúnan satisfactoriamente las condiciones requeridas, en cuyo caso se hará una nueva convocatoria. Tal declaratoria deberá ser motivada.
- ARTICULO SETENTA Y OCHO:** En casos de excelencia académica, previa recomendación del Comité Académico del Programa, un docente de Planta de medio tiempo podrá pasar a tiempo completo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
1. Que exista la vacante del cargo al que se va a trasladar.
 2. Tener reconocimiento en la comunidad académica por su desempeño y concepto positivo del Comité Asesor Docente con base en el estudio de su hoja de vida.
 3. Haber obtenido una calificación destacada en las dos últimas evaluaciones (Plan de Trabajo y evaluación docente institucional).

ESCALAFÓN SALARIAL

- ARTICULO SETENTA Y NUEVE:** Los docentes de Planta serán clasificados en los siguientes niveles de acuerdo con sus títulos, formación pedagógica, experiencia docente, investigativa o profesional, desempeño, producción académica y publicaciones, entre otros.
- ARTÍCULO OCHENTA:** Son requisitos para ser Docente de Planta Nivel I:
1. Tener título de pregrado en el área de desempeño en la Universidad.
 2. Tener un año (1) de experiencia docente, investigativa o profesional de tiempo completo o su equivalente en horas cátedra o haberse desempeñado como monitor académico durante dos (2) años en la Universidad Piloto de Colombia o acreditar méritos académicos reconocidos durante sus estudios de pregrado.
- PARÁGRAFO:** Una vez seleccionado debe realizar los cursos exigidos por el plan de desarrollo Docente de la Universidad para este nivel.
- ARTÍCULO OCHENTA Y UNO:** Son requisitos para ser Docente de Planta Nivel II:
1. Tener título de pregrado en el área de desempeño en la Universidad.
 2. Tener tres (3) años de experiencia docente o investigativa de tiempo completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o profesional en campo relacionado con el área de trabajo en la UPC.
 3. Acreditar producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de la comunidad académica, realizada en los cinco (5) últimos años,

o destacados logros obtenidos en su ejercicio profesional, según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.

4. Acreditar o garantizar formación pedagógica de acuerdo con criterios establecidos por el Plan de Desarrollo docente para este nivel.
5. Acreditar dominio de un segundo idioma según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
6. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos (2) últimos años o certificación sobre su calidad profesional y ética.

ARTÍCULO OCHENTA Y DOS:

Son requisitos para ser Docente Planta Nivel III:

1. Tener título de posgrado en el área de desempeño en la Universidad.
2. Tener 6 años experiencia docente o investigativa de tiempo completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o profesional en campo relacionado con el área de desempeño en la Universidad.
3. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, realizada en los cinco (5) últimos años o destacados logros obtenidos en su ejercicio profesional según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
4. Acreditar los cursos requeridos para este nivel, según el Plan de Desarrollo Docente de la Universidad.
5. Acreditar el dominio de un segundo idioma para este nivel según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
6. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos (2) últimos años o certificación sobre su calidad profesional y ética.
7. Haber elaborado y sustentado ante pares académicos un trabajo de investigación que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, o que en su ejercicio profesional haya contribuido al desarrollo y bienestar de las comunidades locales, nacionales o regionales.

ARTÍCULO OCHENTA Y TRES:

Son requisitos para ser Docente de Planta Nivel IV:

1. Tener título de posgrado a nivel de maestría.
2. Tener nueve años de experiencia docente o investigativa de tiempo completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o profesional en campo relacionado con el área de desempeño en la Universidad.
3. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, realizada en los cinco (5) últimos años o destacados logros obtenidos en su ejercicio profesional según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.

4. Acreditar los cursos requeridos para este nivel según el Plan de Desarrollo Docente.
5. Acreditar el dominio de un segundo idioma según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
6. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos último años (2) o certificación laboral sobre su calidad profesional y ética.
7. Haber elaborado y sustentado ante pares académicos un trabajo de investigación que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, o que en su ejercicio profesional haya contribuido al desarrollo y bienestar de las comunidades locales, nacionales o regionales.

PARÁGRAFO:

El Comité Asesor Docente nombrará un jurado integrado por representantes de la comunidad académica, expertos en el tema, uno de los cuales debe ser de la Universidad Piloto de Colombia, para calificar la producción académica, y/o su aporte profesional, evaluar el trabajo, presidir la sustentación y presentar su concepto.

ARTÍCULO OCHENTA Y CUATRO: Son requisitos para ser Docente de Planta Nivel V:

1. Tener título de posgrado a nivel de Maestría o doctorado.
2. Tener experiencia docente o investigativa de 12 años de Tiempo Completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o profesional en campo relacionado con el área de desempeño en la Universidad.
3. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, realizada durante los cinco (5) últimos años o destacados logros obtenidos en su ejercicio profesional según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
4. Acreditar los cursos requeridos para este nivel según el Plan de Desarrollo Docente de la Universidad.
5. Acreditar el dominio de un segundo idioma según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
6. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos últimos años o certificación sobre su calidad profesional y ética.
7. Haber elaborado y sustentado ante pares académicos un trabajo de investigación que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, acorde con este nivel o que en su ejercicio profesional haya contribuido al desarrollo y bienestar de las comunidades locales, nacionales o regionales.

PARÁGRAFO:

El Comité Asesor Docente nombrará un jurado integrado por representantes de la comunidad académica, expertos en el tema, uno de los cuales debe ser de la Universidad Piloto de Colombia, para calificar la producción académica, y/o su aporte profesional, evaluar el trabajo, presidir la sustentación y presentar su concepto.

REMUNERACIÓN

ARTICULO OCHENTA Y CINCO: La remuneración de los Docentes de Planta se hará de acuerdo con su ubicación en la escala salarial. La Honorable Consiliatura, establecerá anualmente el valor para cada uno de los niveles de la escala salarial.

FUNCIONES DE LOS DOCENTES DE PLANTA

ARTICULO OCHENTA Y SEIS: Las funciones prioritarias de los docentes de Planta, serán asumidas según las necesidades del programa y su trayectoria docente, investigativa y profesional:

1. Participar en la preparación y realización de cursos y en actividades de investigación y proyección social en el área de su especialidad de acuerdo con su trayectoria académica y títulos reconocidos.
2. Asumir las tareas de dirección científica, académica y administrativa que la Universidad le asigne.
3. Programar y desarrollar cursos en el área de su especialidad.
4. Diseñar, dirigir y coordinar programas y proyectos de investigación.
5. Asumir la función de tutor de estudiantes de pregrado o posgrado
6. Participar en Cursos y demás actividades académicas y curriculares organizadas por la unidad académica a la que pertenece.
7. Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

CAPÍTULO 5

DE LOS DOCENTES DE HORA CÁTEDRA

ARTICULO OCHENTA Y SIETE: El docente de Hora Cátedra es el que ha sido vinculado de acuerdo con esta modalidad a la Universidad Piloto de Colombia por un número de horas durante un período determinado, para desarrollar un número de horas lectivas y atender a los estudiantes.

PARÁGRAFO: En el caso de que el docente de Hora Cátedra desarrolle actividades de dirección y calificación de trabajos de grado, tutorías, validaciones, entrevistas de selección u otras asignadas por el Decano, se le hará un reconocimiento salarial, según reglamento especial expedido por el Consejo Superior Académico.

SELECCIÓN E INGRESO

ARTÍCULO OCHENTA Y OCHO: El Decano del programa que requiera el docente debe elaborar el perfil del cargo de acuerdo con los requerimientos del mismo teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Nivel de formación universitaria, especificación de títulos y campos de los mismos.

2. Experiencia docente e investigativa, especificación de tiempo y áreas.
3. Experiencia profesional, tiempo y áreas.
4. Producción académica divulgada o práctica profesional meritoria.
5. Campo de trabajo o área de investigación.
6. Requerimientos específicos de selección.

ARTICULO OCHENTA Y NUEVE : El Consejo Superior Académico establecerá los criterios de evaluación para los aspectos contemplados en los literales 1 a 5 del artículo anterior. El decano realizará la calificación de estos aspectos con base en los documentos y soportes allegados para acreditar su cumplimiento, por los aspirantes al cargo. Al conjunto de estos factores se le asignará un puntaje máximo del 70% del total.

ARTICULO NOVENTA: Los procedimientos para los requerimientos específicos de la selección (numeral 6, artículo 88), serán diseñados por el Decano del Programa, de manera que permitan evaluar el dominio de los saberes y conocimientos especializados y la idoneidad pedagógica del candidato. Incluyen entrevista y algunos de los siguientes procedimientos: análisis de casos, pruebas escritas, presentación de ensayos, simulación de actividades de docencia, sustentación de proyectos de investigación u otros, que el Decano considere pertinentes según el caso. El desempeño en estos requerimientos tendrá un valor máximo del 30% del total.

PARÁGRAFO: Antes de cumplir con los requerimientos específicos y una vez seleccionado las hojas de vida que mas cumplen con los requisitos, estas serán enviadas a Recursos Humanos, junto con la descripción del perfil del cargo requerido, con el propósito de realizar las pruebas psicotécnicas a lo docentes preseleccionados, cuyos resultados deben ser conocidos por el Decano.

ARTICULO NOVENTA Y UNO: La Decanatura procederá a elaborar la convocatoria, la cual podrá ser abierta o cerrada.

ARTICULO NOVENTA Y DOS: La convocatoria deberá contener información sobre los siguientes puntos:

1. Cargo a proveer
2. Descripción del perfil
3. Término para la inscripción
4. Lugar de inscripción
5. Requerimientos para la selección

ARTICULO NOVENTA Y TRES: El decano procederá a verificar las hojas de vida de los candidatos, en lo relacionado con títulos, experiencia docente, investigativa y profesional.

ARTICULO NOVENTA Y CUATRO: El Decano enviará al Departamento de Recursos Humanos un acta con los resultados del proceso junto con los soportes allegados por el docente, indicando el nombre del candidato seleccionado para los trámites pertinentes y contratación.

PARÁGRAFO: El decano del programa deberá estructurar un banco de hojas de vida con el fin de seleccionar entre ellas candidatos para incorporar.

ESCALAFÓN SALARIAL

ARTÍCULO NOVENTA Y CINCO: Los docentes de Cátedra serán clasificados en cinco niveles salariales de acuerdo con sus títulos, experiencia docente, investigativa o profesional, desempeño, producción académica y publicaciones, entre otros según criterios establecidos para ellos por el Comité Asesor Docente.

ARTÍCULO NOVENTA Y SEIS: Son requisitos para ser Docente de Cátedra Nivel I:

1. Tener título de pregrado en el área de desempeño en la Universidad.
2. Tener un año (1) de experiencia docente, investigativa o profesional de tiempo completo o su equivalente en horas cátedra o haberse desempeñado como monitor académico durante dos (2) años en la Universidad Piloto de Colombia o acreditar méritos académicos reconocidos durante sus estudios de pregrado.

ARTÍCULO NOVENTA Y SIETE: Son requisitos para ser Docente de Cátedra Nivel II:

1. Tener título de pregrado en el área de desempeño en la Universidad.
2. Tener dos (2) años de experiencia docente o investigativa de tiempo completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o tres (3) años de experiencia profesional en campo relacionado con el área de trabajo en la UPC.
3. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, realizada en los seis (6) últimos años o destacados logros obtenidos en su ejercicio profesional según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
4. Acreditar formación pedagógica de acuerdo con criterios establecidos por el Plan de Desarrollo docente para este nivel.
5. Acreditar dominio de un segundo idioma según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
6. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos (2) últimos años o certificación sobre su calidad profesional y ética.

ARTÍCULO NOVENTA Y OCHO: Son requisitos para ser Docente Cátedra Nivel III:

1. Tener título de posgrado en el área de desempeño en la Universidad. (Mínimo de Especialista en el área de desempeño)
2. Tener 4 años experiencia docente en Pregrado o investigativa o 2 años en Posgrado de tiempo completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o seis (6) años de experiencia profesional en campo relacionado con el área de desempeño en la Universidad.
3. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, realizada en los seis (6) últimos años o destacados logros obtenidos en su ejercicio profesional según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
4. Acreditar los cursos requeridos para este nivel, según el Plan de Desarrollo Docente de la Universidad.
5. Acreditar el dominio de un segundo idioma para este nivel según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.

6. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos (2) últimos años o certificación sobre su calidad profesional y ética.
7. Sustentar ante un jurado designado por el Programa un trabajo académico que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, o que en su ejercicio profesional haya contribuido al desarrollo y bienestar de las comunidades locales, nacionales o regionales.

ARTÍCULO NOVENTA Y NUEVE: Son requisitos para ser Docente de Cátedra Nivel IV:

1. Tener título de posgrado a nivel de maestría o haber ocupado cargos de dirección en empresa privada reconocida o en el estado en el medio nacional o internacional durante los 5 últimos años.
2. Tener seis años de experiencia docente o investigativa o 4 años de Posgrado de tiempo completo o (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o 9 años de experiencia profesional en empresas reconocidas en el campo relacionado con el área de desempeño en la Universidad o 4 años de consultor.
3. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, realizada en los seis (6) últimos años o destacados logros obtenidos en su ejercicio profesional según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
4. Acreditar los cursos requeridos para este nivel según el Plan de Desarrollo Docente.
5. Acreditar el dominio de un segundo idioma según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
6. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos últimos años (2) o certificación laboral sobre su calidad profesional y ética.
7. Sustentar ante un jurado designado por el Programa un trabajo académico que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, o que en su ejercicio profesional haya contribuido al desarrollo y bienestar de las comunidades locales, nacionales o regionales.

ARTÍCULO CIEN: Son requisitos para ser Docente de Cátedra Nivel V:

1. Tener título de posgrado a nivel de doctorado o haber ocupado cargos de dirección en empresa privada reconocida o en el estado en el medio nacional o internacional durante los últimos siete (7) años.
2. Tener ocho (8) años de experiencia docente o investigativa o 6 años de Posgrado de Tiempo Completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o 12 años de experiencia profesional en campo relacionado con el área de desempeño en la Universidad o seis (6) años de consultor.
3. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, realizada en los seis (6) últimos años o destacados logros obtenidos en su ejercicio profesional según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.

4. Acreditar los cursos requeridos para este nivel según el Plan de Desarrollo Docente de la Universidad.
5. Acreditar el dominio de un segundo idioma según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
6. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos últimos años o certificación sobre su calidad profesional y ética.
7. Haber elaborado y sustentado ante pares académicos un trabajo de investigación que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, acorde con este nivel o que en su ejercicio profesional haya contribuido al desarrollo y bienestar de las comunidades locales, nacionales o regionales.

PARÁGRAFO 1: El Comité Asesor Docente nombrará un jurado integrado por representantes de la comunidad académica, expertos en el tema, uno de los cuales debe ser de la Universidad Piloto de Colombia, para calificar la producción académica, y/o su aporte profesional, evaluar el trabajo, presidir la sustentación y presentar su concepto.

PARÁGRAFO 2: La Universidad contemplará la posibilidad de contratar como docente de cátedra a aquellos profesionales que por su trayectoria profesional ocupen cargos de alta Responsabilidad o Dirección en empresa privada reconocida o del Estado omitiéndose algunos de los requisitos anteriores y clasificándose en Nivel V Categoría Especial

REMUNERACIÓN

ARTICULO CIENTO UNO: La remuneración de los Docentes de Hora Cátedra se hará de acuerdo con su ubicación en la escala salarial. La Honorable Consiliatura establecerá anualmente el valor de la hora cátedra para cada uno de los niveles de la escala salarial.

DOCENTE DE VINCULACIÓN TEMPORAL

ARTICULO CIENTO DOS: El docente de vinculación temporal es aquel que se haya vinculado a la Universidad Piloto de Colombia de forma esporádica, con una finalidad y un período específico.

DOCENTE VISITANTE

ARTICULO CIENTO TRES: Es docente visitante, quien por su idoneidad científica, amplios méritos y reconocimiento académico nacional o internacional es llamado a prestar transitoriamente sus servicios como docente de la Universidad.

PARÁGRAFO: El pago de los servicios prestados por docentes visitantes se realizará de acuerdo con los convenios establecidos con la institución de donde provenga el docente, si es del caso, o será acordado individualmente con cada uno de ellos.

CAPÍTULO 6

DE LOS DOCENTES DE POSGRADO

ARTICULO CIENTO CUATRO: El docente de Posgrado es el que ha sido vinculado de acuerdo con esta modalidad a la Universidad Piloto de Colombia por un número de horas, durante un período determinado, para desarrollar horas lectivas y atender a los estudiantes.

PARÁGRAFO 1: En el caso de que el docente de Posgrado desarrolle actividades de dirección y calificación de trabajos de grado, tutorías, validaciones, entrevistas de selección u otras asignadas por el Decano, se le hará un reconocimiento salarial, según reglamento especial expedido por el Consejo Superior Académico.

PARÁGRAFO 2: Para profesores de planta o carrera se podrán establecer tablas de equivalencias en horas que permitan la movilidad entre pregrado y posgrado. El Comité Asesor Docente establecerá las equivalencias.

SELECCIÓN E INGRESO

ARTÍCULO CIENTO CINCO: El Decano del programa que requiera el docente elaborara el perfil del cargo de acuerdo con los requerimientos del mismo, teniendo en cuenta la selección de un profesional idóneo y destacado por su formación académica, reconocimiento laboral, posicionamiento y experiencia exitosa en su área de desempeño. Para el logro de esta empresa deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Nivel de formación posgradual, especificación de títulos y campos de los mismos.
2. Experiencia docente e investigativa, especificación de tiempo y áreas.
3. Experiencia profesional, tiempo y áreas.
4. Producción académica divulgada o práctica profesional meritoria.
5. Campo de trabajo o área de investigación.
6. Requerimientos específicos de selección.

ARTÍCULO CIENTO SEIS: El Consejo Superior Académico establecerá los criterios de evaluación para los aspectos contemplados en los literales 1 a 5 del artículo anterior. El decano realizará la calificación de estos aspectos con base en los documentos y soportes allegados para acreditar su cumplimiento, por los aspirantes al cargo. Al conjunto de estos factores se le asignará un puntaje máximo del 70% del total.

ARTICULO CIENTO SIETE: Los procedimientos para los requerimientos específicos de la selección (numeral 6, artículo 105), serán diseñados por el Decano del Programa, de manera que permitan evaluar el dominio de los saberes y conocimientos especializados y la idoneidad pedagógica del candidato. Incluyen entrevista y algunos de los siguientes procedimientos: análisis de casos, pruebas escritas, presentación de ensayos, simulación de actividades de docencia, sustentación de proyectos de investigación u otros, que el Decano considere pertinentes según el caso. El desempeño en estos requerimientos tendrá un valor máximo del 30% del total.

- ARTICULO CIENTO OCHO:** La Decanatura procederá a elaborar la convocatoria, la cual podrá ser abierta o cerrada.
- ARTICULO CIENTO NUEVE:** La convocatoria deberá contener información sobre los siguientes puntos:
1. Cargo a proveer
 2. Descripción del perfil
 3. Término para la inscripción
 4. Lugar de inscripción
 5. Campo de trabajo o área de investigación
 6. Requerimientos específicos de selección.
- ARTICULO CIENTO DIEZ:** La decanatura procederá a verificar las hojas de vida de los candidatos, en lo relacionado con títulos, experiencia docente, investigativa y profesional.
- ARTICULO CIENTO ONCE:** El Decano enviará al Departamento de Recursos Humanos un acta con los resultados del proceso y los soportes allegados por el docente, indicando el nombre del candidato seleccionado para los trámites pertinentes y contratación.
- PARÁGRAFO:** El decano del programa deberá estructurar un banco de hojas de vida con el fin de seleccionar entre ellas candidatos para incorporar al programa.

ESCALAFÓN SALARIAL

- ARTÍCULO CIENTO DOCE:** Los docentes de Posgrado serán clasificados de acuerdo con sus títulos, experiencia docente, investigativa o profesional, desempeño, producción académica y publicaciones, entre otros, según criterios establecidos para ellos por el Comité Asesor Docente.
- ARTÍCULO CIENTO TRECE:** Son requisitos para ser Docente de Nivel I Posgrados:
1. Tener título de posgrado en el área de desempeño en la Universidad. (Mínimo de Especialista) o haber ocupado cargos de dirección en empresa privada reconocida o en instituciones públicas en el medio nacional o internacional durante los últimos tres (3) años
 2. Tener cuatro (4) años de experiencia docente en pregrado o investigativa o dos (2) años en Posgrado de tiempo completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o cuatro (4) años de experiencia profesional en campo relacionado con el área de desempeño en la Universidad o dos (2) años de consultoría.
 3. Producción intelectual: Sustentar ante un jurado designado por el Programa un ensayo relacionado con el tema a desarrollar o sustentar el diseño del curso, en el cual demuestra experticia en el tema. (Para nuevas vinculaciones).
 4. Obtener resultados destacados en la evaluación docente (Para la continuidad laboral).
- ARTÍCULO CIENTO CATORCE:** Son requisitos para ser docente de Nivel II Posgrados
1. Tener título de posgrado a nivel de maestría o haber ocupado cargos de dirección en empresa privada reconocida o en instituciones públicas en el medio nacional o internacional durante los 5 últimos años.

2. Tener seis años de experiencia docente o investigativa o 4 años de Posgrado de tiempo completo o (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o siete (7) años de experiencia profesional en empresas reconocidas en el campo relacionado con el área de desempeño en la Universidad o cuatro (4) años de consultor.
3. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, realizada en los seis (6) últimos años o destacados logros obtenidos en su ejercicio profesional según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
4. Obtener resultados destacados en la evaluación docente (para la continuidad laboral).

ARTÍCULO CIENTO QUINCE

Son requisitos para ser docente de Nivel III posgrados

1. Tener título de posgrado a nivel de doctorado o haber ocupado cargos de dirección en empresa privada reconocida o en el estado en el medio nacional o internacional durante los últimos siete (7) años.
2. Tener ocho (8) años de experiencia docente o investigativa o 6 años como docente de Posgrado de Tiempo Completo (o su equivalente en medio tiempo u horas cátedra) o 9 años de experiencia profesional en campo relacionado con el área de desempeño en la Universidad o seis (6) años de consultor.
3. Acreditar ante un jurado, producción académica publicada que merezca reconocimiento por parte de su comunidad académica, realizada en los seis (6) últimos años o destacados logros obtenidos en su ejercicio profesional según criterios establecidos por el Comité Asesor Docente.
4. Haber elaborado y sustentado ante pares académicos un trabajo de investigación que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, acorde con este nivel o que en su ejercicio profesional haya contribuido al desarrollo y bienestar de las comunidades locales, nacionales o regionales.
5. Obtener resultados destacados en la evaluación docente (para la continuidad laboral).

PARÁGRAFO 1:

Para los docentes que desarrollen su trabajo en programas de Maestría y Doctorado, la experticia profesional de reconocido prestigio no se hará equivalente a títulos ni a producción académica o investigativa.

PARÁGRAFO 2:

La Universidad contemplará la posibilidad de contratar como docente de Posgrado a aquellos profesionales que por su trayectoria profesional ocupen cargos de alta Responsabilidad o Dirección en empresa privada reconocida o del Estado excluyéndose algunos de los requisitos anteriores y clasificándose en Categoría Especial de Posgrado según criterios del Comité Asesor Docente.

REMUNERACIÓN

ARTÍCULO CIENTO DIECISEIS:

La remuneración de los Docentes de Posgrado se hará de acuerdo con su ubicación en la escala salarial. La Universidad establecerá anualmente el valor de la hora cátedra para cada uno de los niveles de la escala salarial.

CAPÍTULO 7

DE LA EVALUACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE

EVALUACIÓN

ARTICULO CIENTO DIECISIETE: La evaluación de los docentes tiene como finalidad que la Universidad y los docentes conozcan sus niveles de desempeño y se tomen, con base en sus resultados, medidas orientadas al mejoramiento de su quehacer. La evaluación permitirá:

1. Identificar los aciertos y desaciertos de la actividad de los docentes.
2. Ofrecer a los docentes elementos de reflexión sobre el desarrollo de su labor, para con esto aportar a su enriquecimiento y desarrollo como persona y profesional.
3. Fijar estrategias y programas para preservar y estimular los aciertos y corregir las debilidades.
4. Proyectar acciones de cualificación y desarrollo de los docentes.
5. Mejorar el desempeño del docente y de su respectiva unidad académica.
6. Obtener elementos objetivos de juicio para la asignación de incentivos y para fundamentar el informe de los Decanos requerido para el ingreso y promoción de los docentes en la Carrera Académica.
7. Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento sobre las actividades de docencia, investigación y extensión, a partir de la cual se desarrollen indicadores de gestión y formas de autorregulación.
8. Obtener información válida sobre el desempeño del docente en la Universidad para tomar decisiones con relación a su ingreso y promoción en el escalafón y a su permanencia en la Universidad.

ARTICULO CIENTO DIECIOCHO: La evaluación de docentes se caracterizará por:

1. Ser participativa, puesto que en el proceso de evaluación intervienen los estudiantes, los colegas, los egresados, las directivas del programa o la facultad y el docente evaluado;
2. Ser transparente, en tanto la finalidad y los mecanismos del proceso de evaluación, deben ser conocidos por los docentes;
3. Ser formativa, porque los resultados se utilizarán fundamentalmente para aportar al crecimiento y desarrollo de los docentes.

ARTICULO CIENTO DIECINUEVE: A través del proceso se busca evaluar:

1. Las características personales que habilitan al docente para ejercer calificada e idóneamente su acción, como Docente de la Universidad Piloto de Colombia.

2. Los conocimientos, la producción académica y las habilidades pedagógicas y metodológicas de los docentes.
3. El cumplimiento de las labores asignadas en el Plan de Trabajo del Período Académico.

ARTICULO CIENTO VEINTE: Los mecanismos y procesos de evaluación, serán determinados por el Comité Asesor Docente.

ARTICULO CIENTO VEINTIUNO: Serán fuentes válidas de información para la evaluación, entre otras, las siguientes:

1. El docente, mediante la presentación del informe o los informes de actividades, los que deberán incluir los resultados de las propuestas concertadas en el Plan de Trabajo, debidamente documentados.
2. Los estudiantes, mediante la evaluación del curso y de las actividades del docente.
3. El superior inmediato y los responsables de las dependencias o instancias que administran actividades de investigación o de extensión y proyección social, quienes suministrarán información, si es del caso, sobre el desempeño del docente en esos campos.
4. Los Docentes Principales, Docentes Asociados y Titulares que actúan como tutores de docentes Auxiliares y Asistentes.
5. El informe de desempeño académico cuando el docente se encuentre en comisión de estudio.
6. La autoevaluación y los informes de pares sobre el desempeño de los docentes en congresos, seminarios y otro tipo de eventos a los que asistan en representación de la Universidad Piloto de Colombia, bien sean organizados por la misma Universidad o por otras instituciones y realizados fuera de ella.
7. Los informes y documentos que presente el docente como resultado del período sabático, cuando sea del caso.

PARÁGRAFO 1: El Decano integrará los resultados de las diferentes fuentes para la evaluación de los docentes de su Programa y remitirá la información que sea pertinente a la Decanatura de Facultad y al Comité Asesor Docente.

PARÁGRAFO 2: Las actividades de administración o investigación, cuando sean del caso, serán evaluadas por el superior inmediato.

ARTICULO CIENTO VEINTIDOS: El resultado de la evaluación será condición para el ingreso y promoción de los docentes en el escalafón, su permanencia en la Universidad Piloto de Colombia y el otorgamiento de estímulos académicos.

PARÁGRAFO: A pesar de lograr una evaluación satisfactoria, su continuidad es discrecional de acuerdo con las necesidades de la Universidad y obedecerá estrictamente a tabla de ponderación.

DESARROLLO PROFESORAL

ARTICULO CIENTO VEINTITRES: La Universidad Piloto de Colombia adoptará un Plan General de Desarrollo Docente que buscará la realización personal y académica de éstos.

Para tales efectos, el Plan deberá propender por la excelencia académica, la consolidación de la comunidad académica y la participación de los docentes en las metas establecidas en los planes y programas de la Universidad.

ARTICULO CIENTO VEINTICUATRO: El Plan, de acuerdo con la capacidad presupuestal de la Universidad, deberá definir las áreas básicas de actualización y perfeccionamiento, establecer prioridades e identificar y cuantificar las necesidades de formación de recursos en las distintas unidades académicas.

ARTICULO CIENTO VEINTICINCO: La Universidad Piloto de Colombia actualizará el Plan de Desarrollo Docente, cada vez que lo estime necesario, de acuerdo con el Plan Estratégico de la institución. Anualmente se hará la reserva presupuestal para la ejecución del Plan y los ajustes necesarios, de acuerdo con las sugerencias y propuestas canalizadas a través del Comité Asesor Docente.

ARTICULO CIENTO VEINTISEIS: Para atender las necesidades de desarrollo docente, la Universidad establecerá las siguientes modalidades:

1. Programas de inducción a la vida universitaria.
2. Organización de seminarios, cursos, talleres u otro tipo de actividades ofrecidos por dependencias de la misma Universidad.
3. Participación en seminarios, congresos, encuentros y otras actividades organizadas por instituciones nacionales o internacionales.
4. Comisiones de estudio, intercambios y becas para adelantar programas de actualización en servicio o programas de posgrado, en instituciones de reconocido prestigio nacional o internacional.

CAPÍTULO 8

COMITÉ ASESOR DOCENTE

ARTICULO CIENTO VEINTISIETE: El Comité Asesor Docente funcionará como un órgano asesor del Consejo Superior Académico, en lo referente a la admisión, evaluación, clasificación, ascenso, desarrollo y cualificación de los docentes y sus recomendaciones serán presentadas por el señor Rector.

ARTICULO CIENTO VEINTIOCHO: El Comité Asesor Docente estará integrado por:

1. El Rector o el Vicerrector, quien lo preside.
2. El Director de la Unidad Académica en Ciencias de la Educación o su delegado.
3. El Director Administrativo o su delegado.
4. El Director de Desarrollo Institucional o su delegado.
5. Dos (2) representantes de los docentes de la Institución, que actuarán como principal y suplente
6. Un (1) representante de los Decanos de Programa.
7. Un (1) Consiliario.
8. Síndico de la Universidad

- PARÁGRAFO 1:** Actuará como secretario del Comité, el director (a) de la Unidad Académica en Ciencias de la Educación.
- PARÁGRAFO 2:** El Comité podrá invitar, con voz pero sin voto, a miembros de la comunidad universitaria cuando lo considere pertinente, para el tratamiento de temas específicos.
- PARÁGRAFO 3:** La elección de Decanos para este Comité es personal y no institucional. En caso de una vacante de Docentes o Decanos, se elegirá el reemplazo para un nuevo período de dos (2) años, según los procedimientos previstos.
- ARTICULO CIENTO VEINTINUEVE:** Los representantes principal y suplente de los docentes, en el Comité Asesor Docente, serán elegidos para períodos de dos (2) años por medio del siguiente procedimiento:
- La Rectoría hará una convocatoria, la cual será difundida ampliamente en la Universidad, para la elección de los representantes de los docentes al Comité Asesor Docente, con especificaciones sobre el procedimiento y los términos del mismo.
- Los docentes interesados en ser miembros del Comité Asesor Docente, se inscribirán en la Rectoría, en las fechas previstas para tal efecto.
- Pasados cinco (5) días hábiles, luego del cierre de inscripciones, se realizará la elección de los dos representantes, por medio del voto secreto de los docentes. Con base en dicho resultado, se declara elegido el inscrito que obtenga el mayor número de votos por su nombre, como principal. En caso de empate, los elegidos compartirán el periodo, cada uno por año y la decisión de cuál de los dos asumirá primero se hará mediante sorteo. Así mismo el representante que obtenga el segundo puesto en mayoría de votos será declarado elegido como suplente.
- PARÁGRAFO 1:** Para poder inscribirse como candidatos, los aspirantes deben cumplir los siguientes requisitos:
1. Estar vinculado como docente de carrera académica, de planta, de hora cátedra.
 2. Haber estado vinculado a la Universidad, durante por lo menos tres (3) años.
 3. Haber obtenido evaluaciones satisfactorias del desempeño, conforme a lo previsto en este Estatuto.
- PARÁGRAFO 2:** La participación de los docentes en el Comité Asesor Docente forma parte de la actividad laboral de los docentes nombrados. Si el Docente tiene vinculación por hora cátedra deberá ser remunerado por esta participación.
- PARÁGRAFO 3:** El elegido o los elegidos podrán ser reelectos hasta por un periodo inmediato adicional y en caso de desvinculación o de renuncia podrá asumir el segundo en mayoría de votos.
- PARÁGRAFO 4:** A las reuniones del Comité Asesor Docente, podrán asistir de forma simultánea el representante principal y suplente. Solo el principal tendrá voz y voto y el suplente tendrá voz y en caso de no asistencia del principal el suplente podrá participar con voz y voto.

ARTICULO CIENTO TREINTA: Los representantes de los Decanos en el Comité Asesor Docente, serán elegidos para períodos de dos (2) años, por medio del siguiente procedimiento:

La Rectoría convocará a los Decanos con el fin de realizar la elección de los representantes al Comité Asesor Docente.

En la reunión cada uno de los Decanos, dará su voto secreto.

A continuación, la Rectoría o su representante contará los votos correspondientes a cada Decano y levantará el acta respectiva.

El Decano con mayor número de votos, será elegido por EL Rector, como representante de los Decanos en el Comité Asesor Docente.

En caso de retiro, asumirá el cargo el segundo en mayoría de votos.

PARÁGRAFO: El elegido podrá ser reelecto hasta por un periodo inmediato adicional y en caso de desvinculación o de renuncia podrá asumir el segundo en mayoría de votos.

ARTICULO CIENTO TREINTA Y UNO: Son funciones del Comité Asesor Docente, las siguientes:

1. Darse su propio reglamento
2. Realizar el seguimiento y evaluación de la Política General de Docentes.
3. Verificar el cumplimiento de los requisitos de ingreso y promoción en el escalafón o en los niveles, según el caso.
4. Asesorar en el diseño, la ejecución, el control y la evaluación de los planes y programas de desarrollo docente en coordinación con el comité de selección y admisiones.
5. Verificar el cumplimiento de los requisitos de los docentes de Carrera que aspiran al período sabático.
6. Las demás que le sean asignadas por el Consejo Superior Académico y por estos Estatutos.

PARÁGRAFO: Para el cumplimiento de sus funciones, el Comité Asesor Docente se podrá asesorar de especialistas en la materia

CAPÍTULO 9

DISTINCIONES E INCENTIVOS ACADÉMICOS

ARTICULO

CIENTO TREINTA Y DOS:¹

Las distinciones académicas son honores que otorga la Universidad como reconocimiento y estímulo a los docentes destacados en actividades de docencia, investigación o extensión y proyección social.

PARÁGRAFO:

Las distinciones académicas otorgadas a los docentes serán concedidas por el Consejo Superior Académico y entregadas en acto solemne con asistencia de directivos y de la comunidad universitaria.

ARTICULO

CIENTO TREINTA Y TRES:²

El Premio a la Docencia de Excelencia, es la distinción que se otorga anualmente al docente con mayor puntaje de cada Programa con base en el Sistema Institucional de Evaluación de docentes. El puntaje anual se calculará ponderando aritméticamente los resultados de cada semestre o período académico, según sea el caso. En el evento en que ocurra un empate el Comité Académico del programa decidirá teniendo en cuenta las evaluaciones anteriores, antigüedad y número de estudiantes que evalúan las asignaturas

PARÁGRAFO:³

Esta distinción se entregará anualmente en la fecha de celebración del día del profesor.

ARTICULO

CIENTO TREINTA Y CUATRO:

El Premio Anual de la Investigación, se otorgará a la investigación realizada y culminada en la Universidad Piloto de Colombia, que según el concepto de pares académicos de reconocido prestigio, merezca esta distinción. El Consejo Central de Investigaciones designará un Comité externo de pares, el cual seleccionará la investigación acreedora al Premio.

INCENTIVOS

ARTICULO

CIENTO TREINTA Y CINCO:

Los incentivos son instrumentos utilizados con el fin de reconocer méritos y logros de los docentes e impulsar el desarrollo de la excelencia académica. Incluyen: el período sabático, apoyo para la realización de estudios, publicación de la producción académica, distinciones públicas y reconocimientos en la hoja de vida.

PERÍODO SABÁTICO

ARTICULO

CIENTO TREINTA Y SEIS:

El período Sabático es un incentivo que se otorga a docentes de Carrera Académica de reconocida trayectoria, quienes, durante un período de hasta un año, se separan de sus actividades ordinarias, con goce de sueldo y sin pérdida de antigüedad, para dedicarse a la producción académica en su área.

1. *Modificado por acuerdo de Consiliatura No 002 de mayo 8 de 2.007*

2. *Modificado por acuerdo de Consiliatura No 002 de mayo 8 de 2.007*

3. *Modificado por acuerdo de Consiliatura No 002 de mayo 8 de 2.007*

PARÁGRAFO: El período sabático se concederá según la disponibilidad presupuestal que la Universidad tenga para este fin, en el momento de presentación de la solicitud.

ARTICULO CIENTO TREINTA Y SIETE: Pueden aspirar al período sabático, los docentes de Carrera Académica que cumplan los siguientes requisitos:

1. Ser docente de Carrera, por lo menos con la categoría de «Docente Principal», de tiempo completo o medio tiempo.
2. Tener un tiempo mínimo de vinculación a la Universidad de seis (6) años continuos, para los docentes de tiempo completo, y nueve (9) años continuos, para los docentes de medio tiempo.
3. Haber obtenido una evaluación que le acredite su actividad docente, investigativa o de extensión y proyección social en los dos últimos períodos académicos en la Universidad
4. Presentar un Plan de Trabajo, acorde con las políticas de la Universidad, del Programa o de la unidad académica a la que pertenece, en el que se determinen con claridad el plan de actividades y los resultados esperados.
5. El Comité Académico del Programa organizará lo relacionado con el seguimiento, reevaluación y revisión de los resultados del trabajo desarrollado por el docente en año sabático
6. Debe tener la aprobación del Comité Académico del Programa respectivo.

PARÁGRAFO: El Consejo Superior Académico dependiendo de la disponibilidad presupuestal, señalará anualmente el cupo para períodos sabáticos en cada uno de las Programas.

ARTICULO CIENTO TREINTA Y OCHO: El docente interesado en beneficiarse con un período sabático, debe acreditar los requisitos establecidos en el artículo 114, ante el Comité Asesor Docente.

APOYO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS

ARTICULO CIENTO TREINTA Y NUEVE: El apoyo para la realización de estudios consiste en el otorgamiento de ayuda institucional para la participación de los docentes en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico o pedagógico. Incluye la realización de estudios de posgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías y otras modalidades que aporten al enriquecimiento académico de los docentes, actividades que pueden ser apoyadas a través de ayuda financiera, inscripciones a eventos académicos o tiempo para la asistencia a los mismos, de acuerdo al Plan de Desarrollo Docente.

BECAS Y COMISIONES DE ESTUDIO

ARTICULO CIENTO CUARENTA: La adjudicación de becas y comisiones de estudio se otorgará a los docentes de Carrera Académica, de Planta y Catedráticos de acuerdo con lo reglamentado por el Comité de Becas, basado en el Plan de Desarrollo Profesor.

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS ACADÉMICOS

ARTICULO

CIENTO CUARENTA Y UNO:

La asistencia a eventos académicos será autorizada por los Decanos de las facultades o Decanos de Programa o los Directores de programa, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales. Deberán estar relacionados con los proyectos y prioridades de desarrollo de las unidades académicas.

PARÁGRAFO:

El docente que a nombre de la Universidad participe en eventos académicos, deberá presentar la información documental suministrada por el evento a la unidad a la que pertenece y una memoria académica sobre el programa adelantado, dirigida a los docentes de su área.

PUBLICACIONES

ARTICULO

CIENTO CUARENTA Y DOS:

Las publicaciones de los trabajos de los docentes se realizarán, conforme a la Política Editorial de la Universidad.

DISTINCIONES PÚBLICAS Y RECONOCIMIENTOS EN LA HOJA DE VIDA

ARTICULO

CIENTO CUARENTA Y TRES:

Cuando un docente tuviere un desempeño sobresaliente en una actividad académica o un reconocimiento externo por su desempeño humano, profesional o cívico, el Decano junto con el Comité Académico del Programa, podrá organizar un acto público para exaltar la labor del docente o proponer al Comité Asesor Docente que dicho logro se incluya en la hoja de vida del docente como reconocimiento de la Universidad e indicador adicional en el proceso de evaluación docente establecido por la institución.

CAPÍTULO 10

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO

CIENTO CUARENTA Y CUATRO:

El presente Régimen Disciplinario se aplica a todos los docentes vinculados a la Universidad Piloto de Colombia y es parte integral de todos los contratos laborales celebrados con los mismos.

ARTICULO

CIENTO CUARENTA Y CINCO:

Para efectos del presente Régimen Disciplinario debe entenderse por docente la persona que ha sido vinculada a la Universidad según las normas previstas en el presente Estatuto, para desarrollar, exclusiva, simultánea o alternativamente, actividades de docencia, investigación, administración, extensión y proyección social conforme al P.E.I.

ARTICULO

CIENTO CUARENTA Y SEIS:

El régimen disciplinario de la Universidad se basa en el derecho constitucional fundamental al debido proceso. Los docentes no podrán ser sancionados disciplinariamente por la Universidad sino de conformidad con las normas preexistentes al acto que se les imputa, ante la autoridad competente

previamente definida y con observancia de las formas propias que se establezcan para sancionar, todo de acuerdo con la Constitución, las Leyes de la República y el Reglamento Interno de Trabajo.

FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTICULO

CIENTO CUARENTA Y SIETE:

En el caso particular de los docentes, además de las contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo como justas causas de terminación del contrato se encuentran las siguientes:

1. Abandono del aula en el horario de cátedra, sin excusa justificada.
2. Abandonar injustificadamente el lugar de trabajo durante la jornada laboral.
3. Confiar a otro docente la ejecución del trabajo asignado sin autorización expresa de la Universidad.
4. Cualquier falta o violación a las normas que regulan la Educación Superior en la República de Colombia.
5. El incumplimiento del horario o la no asistencia puntual a la cátedra sin excusa suficiente hasta un quince por ciento (15%) de las horas de clase.
6. No observar en sus relaciones laborales, las normas éticas y académicas que inspiran los principios de formación de la Universidad y en especial, las consagradas en el Estatuto Docente y Reglamento Estudiantil.
7. No entregar tanto a la Universidad como a los estudiantes, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas.
8. Cualquier falta grave en la vida privada y en cualquier acto, dentro o fuera de las instalaciones y que atente contra la naturaleza, los objetivos educativos o el buen nombre de la Universidad en su calidad de Institución Docente por trascender de la órbita personal y volverse un hecho público a la comunidad universitaria.
9. Dar a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que implicare preferencias o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, género o credo.
10. Usar un documento público o privado falso, apto para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la Universidad dentro del proceso de selección o para fines de escalafón.

PARÁGRAFO.

La tolerancia por parte de la Universidad, de alguna o algunas de las anteriores causales o de cuales quiera otra, no significa la aceptación de la misma y no impide la terminación del contrato en forma unilateral y con justa causa.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO

CIENTO CUARENTA Y OCHO:

La comisión de una falta disciplinaria según su gravedad dará lugar a la imposición de una de las siguientes sanciones de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad:

1. Amonestación privada.
2. Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida.

3. Multa que no exceda de la quinta parte del sueldo mensual.
4. Suspensión.

ARTICULO

CIENTO CUARENTA Y NUEVE:

Tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad la Honorable Consiliatura, el Director Administrativo, el responsable del área de Recursos Humanos y el Jefe inmediato. En la Seccional del Alto Magdalena, el Vicerrector.

PARÁGRAFO 1.

El Decano del Programa donde labore el docente tiene competencia para imponer como sanción la amonestación privada.

PARÁGRAFO 2.

Las demás sanciones impuestas a los trabajadores serán comunicadas a través del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

ARTICULO CIENTO CINCUENTA:

Procedimiento. Para la aplicación de las sanciones se seguirá el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad.

ARTICULO

CIENTO CINCUENTA Y UNO:

Circunstancias Atenuantes: La determinación de la sanción a imponer estará sujeta a los siguientes factores de atenuación:

1. Procurar voluntariamente, después de cometido el hecho, anular o disminuir sus consecuencias.
2. Resarcir voluntariamente el daño, aunque sea de forma parcial.
3. Presentarse voluntariamente ante la autoridad competente después de haber cometido el hecho y darlo a conocer.
4. Se tomará en consideración su desempeño académico.

NOTIFICACIONES

ARTICULO

CIENTO CINCUENTA Y DOS:

Todas las decisiones proferidas durante el proceso disciplinario, deberán ser notificadas por escrito y personalmente al docente investigado o en su defecto por escrito remitido por correo certificado al último domicilio y dirección registrados por el docente ante la Universidad.

ARTICULO

CIENTO CINCUENTA Y TRES:

Las decisiones se considerarán en firme una vez se hayan resuelto y notificado los recursos, o cuando éstos no sean interpuestos o sustentados dentro de los términos previstos.

RECLAMOS:

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO

CIENTO CINCUENTA Y CUATRO:

El docente que se considere perjudicado por algún hecho relacionado con el trabajo, podrá presentar su reclamo de manera fundada, comedida y siempre por escrito, ante el Jefe de Recursos Humanos y/o Director Administrativo, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

CAPITULO 11

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- ARTICULO
CIENTO CINCUENTA Y CINCO:** Las normas sobre ingreso y ubicación de los docentes de Carrera en el escalafón y sobre ingreso y ubicación de los docentes de Planta, de Hora Cátedra en los niveles correspondientes, regirán para aquellos que ingresen a la Universidad Piloto de Colombia a partir de la promulgación del estatuto.
- Para los profesores e investigadores ya vinculados a la Universidad, se aplicarán las disposiciones transitorias contenidas en este capítulo.
- ARTICULO
CIENTO CINCUENTA Y SEIS:** Durante el período de transición, se hará un concurso interno para ingresar a la Carrera académica, para los docentes actualmente vinculados a la Universidad Piloto de Colombia. Se realizará teniendo como base los cupos de docentes de Carrera definidos por la Honorable Consiliatura de la Universidad y las condiciones de selección y académicas que se establecen en el presente Estatuto.
- PARÁGRAFO 1:** Para participar en esta convocatoria para ingreso a la Carrera Académica se requiere estar vinculado a la Universidad Piloto de Colombia como docente o investigador de Planta.
- PARÁGRAFO 2:** Los docentes o investigadores de Planta que no ingresen a la Carrera Académica continuarán vinculados como Docentes de planta de acuerdo con el presente Estatuto.
- ARTICULO
CIENTO CINCUENTA Y SIETE:** Dentro de los seis (6) meses contados a partir de la fecha de conformación del Comité Asesor Docente, la Rectoría, con el apoyo de este Comité, presentará al Consejo Superior Académico la propuesta de una reglamentación en la que se defina la calificación de títulos, experiencia docente e investigativa y profesional y tipos de producción académica reconocidos para el ingreso y promoción de los docentes de carrera en el escalafón. Igualmente se propondrá una reglamentación que deberá definir lo correspondiente a los niveles para los docentes de Planta, de Hora Cátedra.
- PARÁGRAFO:** El Comité Asesor Docente deberá estar constituido e instalado en un plazo no mayor de seis meses después de la publicación del presente Estatuto.
- ARTICULO
CIENTO CINCUENTA Y OCHO:** La Rectoría, con apoyo del Comité Asesor Docente, realizará, los estudios correspondientes y ubicará a los Docentes o investigadores de Planta, en uno de los niveles establecidos por este Estatuto, para lo cual se tendrá un plazo de doce (12) meses contados a partir de la fecha de publicación de la Reglamentación señalada por este Estatuto.
- PARÁGRAFO:** El Comité Asesor Docente considerará los casos de docentes de planta y/o cátedra que hayan sido clasificados en años anteriores, de acuerdo a los criterios establecidos para el escalafón docente, con el objetivo de tenerlos en cuenta para la transición de este estatuto.
- ARTICULO
CIENTO CINCUENTA Y NUEVE:** Los Docentes que se desempeñan actualmente como docentes de hora-cátedra, podrán ser vinculados en períodos académicos subsiguientes en las

mismas condiciones de clasificación vigentes. No obstante, los interesados en que su remuneración se adecue a lo previsto en este estatuto y en los reglamentos correspondientes para los profesores de hora-cátedra, podrán solicitar a partir de la promulgación del estatuto, el estudio de su hoja de vida y la ubicación y asignación salarial de acuerdo con el nivel en que queden clasificados y con las escalas salariales que para el efecto establezca en la Universidad.

ARTICULO CIENTO SESENTA: La Universidad Piloto de Colombia respetará en todo caso los derechos adquiridos y no desmejorará la remuneración de su actual cuerpo de investigadores y docentes como resultado de la aplicación del presente Estatuto.

ARTICULO CIENTO SESENTA Y UNO: A partir de la promulgación del estatuto, la Universidad establecerá un número de cupos de docentes de Carrera académica y de Planta para cada uno de las Programas, el cual se modificará de acuerdo con las condiciones y necesidades de la Institución.

ARTICULO CIENTO SESENTA Y DOS: Los casos de transición no contemplados en este capítulos serán estudiados por la Rectoría con el apoyo del Comité Asesor Docente.

ARTICULO CIENTO SESENTA Y TRES: Las implicaciones financieras de la ubicación de los docentes actualmente vinculados en los niveles correspondientes previstos para los Docentes de planta, del ingreso de algunos de ellos y de nuevos a la carrera académica y de los reajustes y pagos por hora-cátedra, según los niveles previstos en el Estatuto, serán aprobados por la Honorable Consiliatura y entrarán en vigencia a partir de implementación del estatuto

ARTICULO CIENTO SESENTA Y CUATRO: El presente Acuerdo entrará a regir a partir de la fecha de su promulgación.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.-

Dado en Bogotá, D.C., EL _____ de _____ de 2006.

FRANCINA HERNÁNDEZ TASCON
Secretario General

Documento anexo al presente Acuerdo:

Criterios para la Reglamentación del Ingreso, Promoción y Permanencia de los profesores en la Carrera Académica y Criterios para la clasificación de los profesores de Planta y Cátedra en el Escalafón Salarial

I. CRITERIOS PARA LA REGLAMENTACIÓN DEL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DE LOS PROFESORES EN LA CARRERA ACADÉMICA

1. PRINCIPIOS

Los conceptos procesos y procedimientos para el ingreso, permanencia y promoción de los profesores en la Carrera Académica de la Universidad Piloto de Colombia se regirán por los siguientes principios:

- 1.1. **Transparencia:** Los procesos y decisiones deben ser conocidos y verificables por los interesados.
- 1.2. **Méritos:** El ingreso o la promoción de los profesores en la carrera sólo podrá tener origen en un concurso de méritos realizado conforme a lo establecido en el Estatuto del Docente de la Universidad Piloto de Colombia.
- 1.3. **Disponibilidad de vacantes:** El ingreso o la promoción de un profesor dentro de la carrera sólo podrá darse para ocupar una plaza disponible y que tenga asegurada su disponibilidad presupuestal.

2. CRITERIOS

Los criterios de clasificación, ingreso, promoción y permanencia en la carrera académica según el artículo 30 del Estatuto son:

- Títulos obtenidos
- Trayectoria académica y profesional
- Producción Académica
- Evaluación del desempeño
- Adecuación del comportamiento de los docentes a los principios y normas de la Universidad

3. REQUERIMIENTOS

3.1 TÍTULOS OBTENIDOS

La Universidad reconocerá los títulos universitarios de nivel profesional, especialización, maestría y doctorado, expedidos de acuerdo con las leyes colombianas, o legalmente reconocidos en Colombia.

La Universidad a través del rector podrá reconocer de manera excepcional títulos obtenidos en el exterior que no hayan sido homologados, previa aprobación del Comité Asesor Docente, por solicitud de la unidad académica interesada, quien sustentará debidamente la necesidad del profesor de que se trate.

El segundo título del mismo nivel, siempre y cuando guarde relación con el campo de desempeño del profesor en la universidad, será reconocido como equivalente a producción académica así:

Segundo pregrado:	0.3 puntos
Segunda Especialización:	0.5 puntos
Segunda Maestría:	0.8 puntos
Segundo Doctorado:	1.2 puntos

En ningún caso se reconocerán más de dos títulos por nivel, ni dos títulos de nivel inferior pueden reemplazar a uno de nivel más avanzado.

En cumplimiento del artículo cincuenta y tres del Estatuto, el reconocimiento excepcional del título de doctor, se hará cuando el docente demuestre 20 años de experiencia académica con dedicación de tiempo completo y 25 puntos de producción académica. El Comité Asesor Docente, designará a reconocidos académicos en el área para que evalúen la producción y su trayectoria académicas y para que presenten un concepto sobre el reconocimiento de los méritos del candidato como equivalentes al título de doctor, para efectos de su ingreso o promoción en el escalafón.

3.2 TRAYECTORIA ACADÉMICA Y PROFESIONAL

Para reconocer la trayectoria académica y profesional se tiene en cuenta, el tiempo de dedicación del profesor a actividades profesionales o académicas relacionadas con la docencia, la investigación, la proyección social o la gestión académica, siempre que cumplan con las siguientes características:

- La experiencia profesional, para ser reconocida, debe haber tenido relación directa con la disciplina o profesión para la cual ejerce la actividad académica o que sea pertinente para los temas trabajados en la Unidad Académica a la que será adscrito el profesor.
- La experiencia académica o profesional se calculará en años o fracciones de año, medidos en equivalencia a tiempos completos. Para este cálculo se considera que un año académico corresponde a 11 meses, que se traducen en 1760 horas de trabajo en cátedra o investigación o proyección social o gestión académica Y que equivalen a un año de tiempo completo. Los periodos inferiores a un año se tendrán en cuenta de manera proporcional. Sólo se podrá acreditar el tiempo equivalente a un tiempo completo.
- La experiencia en gestión académica se reconoce como actividad académica, siempre y cuando se haya realizado en cargos de dirección de instituciones de educación superior, como rectoría, vicerrectoría, decanatura, jefatura de departamento, dirección o coordinación de programas académicos u otros de acuerdo con recomendación del Comité Asesor Docente.

La experiencia debe ser demostrada mediante certificación laboral.

3.3 PRODUCCIÓN ACADÉMICA

Se entiende como «producción académica» la divulgación en medios de carácter académico con reconocimiento nacional o internacional, de los resultados de procesos de investigación, docencia o proyección social, en forma impresa, virtual o electrónica.

La publicación en medios virtuales tiene que darse en páginas web de revistas o instituciones que tengan un alto reconocimiento académico en el ámbito internacional o nacional, para lo cual se requiere el concepto previo del Comité Asesor Docente. Tienen que cumplir con los mismos requisitos exigidos para las publicaciones.

La producción académica se valorará de acuerdo con el tipo de publicación y el tipo de producción teniendo en cuenta los siguientes criterios:

3.3.1 Libros técnicos

Para que los libros sean reconocidos deben presentar los resultados de procesos investigativos y reunir las siguientes características:

- Desarrollar una temática delimitada y estructurada como unidad
- Adecuada fundamentación teórica del tema tratado

- Tratamiento metodológico propio de las producciones académicas y científicas
- Aportes y reflexión personal de los investigadores
- Pertinencia y calidad de las fuentes bibliográficas empleadas
- Carácter inédito de la obra
- Divulgación nacional o internacional
- Proceso de edición y publicación a cargo de una editorial de reconocido prestigio
- International Standard Book Number (ISBN) asignado

Se reconocerán puntos por la primera edición de los libros y no por ediciones posteriores.

En esta categoría se incluyen los informes de investigación y las tesis o trabajos de grado conducentes a algún título, siempre y cuando estén publicados y cumplan con los requisitos anteriores.

3.3.2 Libros de texto

El libro de texto es una publicación que tiene finalidad pedagógica e incluye los contenidos de un curso de educación superior del nivel profesional o de posgrado. Estos libros deben cumplir las siguientes condiciones:

- Que esté orientado expresamente al fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Que contenga la información requerida para el desarrollo de completo del programa de estudios respectivo.
- Que su contenido sea de actualidad respecto del programa académico y tenga aportes del autor, a juicio de un par externo designado por la respectiva Unidad Académica.
- Que la obra tenga carácter didáctico
- Que tenga asignada una referencia ISBN
- Que sea publicado por una editorial de reconocido prestigio
- Una publicación interna puede ser considerada como Libro de texto, si cumple con las características de edición y publicación contempladas para ese tipo de publicaciones.

La reedición del Libro de texto puede dar lugar a un nuevo puntaje cuando obedezca a cambios significativos, para lo cual se requiere el concepto del Comité de Publicaciones.

3.3.3 Módulos

El módulo es una publicación que tiene finalidad pedagógica, especialmente diseñado para el aprendizaje autónomo e incluye los contenidos de un curso de educación superior del nivel profesional o de posgrado y las ayudas didácticas necesarias. Estos libros deben cumplir las siguientes condiciones:

- Que esté orientado expresamente al fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Que contenga la información requerida para el desarrollo de completo del programa de estudios respectivo.
- Que su contenido sea de actualidad respecto del programa académico y tenga aportes del autor, a juicio de un par externo designado por la respectiva Unidad Académica.
- Que la obra tenga carácter didáctico
- Que estén estructurados en unidades didácticas e incluya ejercicios, autoevaluaciones, evaluaciones y referencias bibliográficas y demás ayudas propias de un material para el estudio autónomo.
- Que tenga asignada una referencia ISBN
- Que sea publicado por una editorial de reconocido prestigio

La reedición de un módulo puede dar lugar a un nuevo puntaje cuando obedezca a cambios significativos, para lo cual se requiere el concepto del Comité de Publicaciones.

3.3.4 *Novelas o Similares*

La obra literaria puede ser reconocida cuando haya sido publicada por editorial internacional o nacional de reconocido prestigio.

3.3.5 *Artículos científicos, técnicos, humanísticos, derivados de investigaciones*

3.3.6 *Ensayos, traducciones, guías, presentaciones, reseñas, ponencias y similares*

Este tipo de producción se reconocerá dependiendo del tipo de revistas en la cual ha ya sido publicada así:

➤ *Revistas especializadas indexadas internacionales o nacionales*

Se consideran como revistas indexadas las siguientes:

- Las revistas internacionales o de circulación internacional indexadas según la información oficial de COLCIENCIAS.
- Las revistas nacionales de circulación nacional o internacional indexadas en COLCIENCIAS.
- Las revistas extranjeras o nacionales cuya idoneidad sea certificada por el organismo nacional competente: agremiaciones de profesionales o investigadores del área respectiva.

➤ *Revistas especializadas no indexadas, de circulación internacional o nacional, homologadas por la Universidad a través del Comité de Publicaciones.*

Se consideran revistas no indexadas las siguientes:

- Las revistas internacionales que tienen carácter especializado pero no aparecen en los índices internacionales.
- Las revistas nacionales de cualquier país que tienen amplia circulación pero que no figuran en índices nacionales o internacionales.

Para ser reconocidas las revistas de esta categoría deben cumplir con las siguientes condiciones:

- Contar con un Comité editorial
- Ser publicadas con una periodicidad demostrada.
- Contar con el respaldo de una institución académica o científica.

3.3.7 *Producción o adaptación tecnológica, modelos*

Se pueden reconocer puntos por el diseño de sistemas o procesos que constituyan una innovación tecnológica, con su respectivo prototipo y documentación. COLCIENCIAS establece los criterios para la aplicación de este literal.

3.3.8 *Producción de software.*

Se pueden reconocer puntos por la producción de software. Para efectos del reconocimiento se anexan los códigos fuente, el algoritmo y las instrucciones según el lenguaje utilizado, los manuales técnicos del usuario o el programa ejecutable. Los documentos exigidos deben permitir establecer el grado de aportes del autor y la calidad del producto, pero sin menoscabar los derechos adquiridos. COLCIENCIAS establece los criterios para la aplicación de este literal.

3.3.9 Obras

Hace referencia a la producción de obras civiles o arquitectónicas certificadas de acuerdo con los criterios establecidos por la Cámara de Comercio.

3.3.10 Videos, cine, audio u obras artísticas originales

Esta producción puede ser reconocida cuando:

- se trate de presentaciones de tipo científico técnico o humanístico que hayan sido presentadas en eventos académicos
- obras de tipo documental que hayan sido presentadas en eventos convocados por instituciones de reconocido prestigio y haya sido reconocida por autoridades en la materia.
- Obra artística que haya sido ganadora en concursos o eventos de reconocimiento internacional o nacional.

3.3.11 Premios nacionales o internacionales

Se reconocerá como producción académica, los premios obtenidos por obras o trabajos realizados por profesores de la Universidad en concursos nacionales o internacionales, convocados por instituciones de reconocido prestigio, sean de carácter académico, científico, técnico o artístico que tengan un proceso de selección claramente establecido.

Las becas otorgadas mediante convocatoria pública nacional o internacional, podrán homologarse a la categoría de premio, siempre y cuando haya sido otorgada mediante concurso de méritos, previa valoración del Comité Asesor Docente.

3.3.12 Diseño de programas académicos

Serán reconocidos siempre y cuando hayan sido autorizados por el Ministerio de Educación Nacional mediante la resolución respectiva

3.3.13 Otros trabajos

A juicio del Comité Asesor Docente podrán reconocerse los siguientes trabajos académicos:

- La dirección de tesis de grado de Maestría o Doctorado, siempre y cuando estas hayan sido aprobadas con el reconocimiento de «Laureada» o su equivalente.
- Las cartillas pedagógicas u otros papeles con destino a la actividad docente, siempre y cuando representen aportes al desarrollo del aprendizaje desde el punto de vista temático y didáctico y sean publicados por la Universidad Piloto de Colombia u otra editorial universitaria.

Para efectos del reconocimiento de la producción académica se tendrán en cuenta además los siguientes criterios:

- La publicación en revistas especializadas, tendrá en cuenta que lo que se evalúa es la revista y no el artículo. En consecuencia todos los artículos de la misma revista tendrán el mismo puntaje de acuerdo con la clasificación de esta.
- Cuando en la producción académica ha intervenido más de una persona, a cada uno de los autores se les asignará el puntaje total correspondiente a la publicación.
- En el caso de artículos o capítulos que hacen parte de un libro, se reconocerán hasta tres capítulos o artículos por autor en cada libro.
- Los puntajes por producción académica se reconocerán en la fecha de entrega de la publicación por parte profesor a la Universidad piloto de Colombia.

- Los puntos reconocidos por producción académica sólo podrán ser tenidos en cuenta una vez.
- Para valorar la seriedad de las publicaciones el Comité Asesor Docente se apoyará en fuentes como:
 - Registro y escalafonamiento de publicaciones seriadas científicas colombianas. Índice electrónico de COLCIENCIAS.
 - Social Sciences Index
 - Current Content
 - Índices de áreas particulares reconocidas por COLCIENCIAS
 - Otros Índices especializados de reconocimiento internacional.

PUNTAJES PARA RECONOCIMIENTO DE PRODUCCIÓN ACADÉMICA

Número	Tipo de Producción	Puntaje
1	Libros a. Publicados internacionalmente b. Publicados por editorial comercial nacional o universitaria.	Entre 2.5 y 3.5 según CAD Entre 1.5 y 2.5 según CAD
2	Libros de texto a. Publicados internacionalmente b. Publicados por editorial nacional o universitaria	2.5 1.5
3	Módulos	1.5
4	Novela o similares a. Publicados internacionalmente b. Publicados nacionalmente	1.0 0.6
5	Artículos en revistas indexadas internacionales o nacionales o Ensayos, traducciones, guías, presentaciones, reseñas, ponencias o similares a. Indexadas internacionalmente b. Indexadas nacionalmente	2.0 1.5
6	Artículos en revistas especializadas no indexadas, reconocidas por la Universidad o Ensayos, traducciones, guías, presentaciones, reseñas, ponencias o similares a. De circulación internacional b. De circulación nacional	0.8 0.5
7	Producción tecnológica Adaptación tecnológica	Entre 2.0 y 3.0 según CAD Entre 1.0 y 2.0 según CAD
8	Producción de Software	Entre 2.0 y 3.0 según CAD
9	Obra	Hasta 2 puntos según CAD
10	Producción videográfica a. De carácter científico, técnico o humanístico con reconocimiento internacional o nacional b. De carácter documental con reconocimiento internacional o nacional	1.0 0.5
11	Premios a. Nacionales b. Internacionales	Entre 0.5 y 1.5 según CAD Entre 1.0 y 3.0 según CAD
12	Diseño de programas académicos con resolución del MEN a. Pregrados b. Especializaciones c. Maestrías d. Doctorados	1.0 0.5 1.0 1.5
14	Otros trabajos	Entre 0.2 y 1.0 según CAD

Para acreditar el cumplimiento de requisitos de producción académica, con motivo del ingreso o la promoción en las categorías del escalafón docente de carrera académica, será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

Para profesor Auxiliar:	1 punto
Para profesor Asistente:	4 puntos
Para profesor Principal:	8 puntos
Para profesor Asociado:	12 puntos
Para profesor Titular:	25 puntos

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Según el artículo 117 del Estatuto del Docente, la evaluación de los docentes tiene como finalidad que la Universidad y los docentes conozcan sus niveles de desempeño y se tomen, con base en sus resultados, las medidas orientadas al mejoramiento de su quehacer.

De acuerdo con artículo 118 del Estatuto, la evaluación se caracterizará por ser participativa, transparente y formativa, y tendrá en cuenta:

- Las características personales que habilitan al docente para ejercer calificada e idóneamente su acción como docente de la Universidad Piloto de Colombia.
- Los conocimientos, la producción académica y las habilidades pedagógicas y metodológicas de los docentes.
- El cumplimiento de las labores asignadas en el Plan de Trabajo del periodo académico.

Teniendo en cuenta las fuentes válidas de información para la evaluación, señaladas en el artículo 108 del estatuto los mecanismos de evaluación serán:

- La autoevaluación del profesor, que versará sobre el cumplimiento de su Plan de Trabajo.
- La evaluación realizada por el Decano, que versará sobre el cumplimiento del Plan de trabajo y las características personales relacionadas con la gestión académica y su capacidad de trabajo en equipo.
- La evaluación realizada por los pares académicos del programa sobre el su desempeño en la gestión académica y sus características personales relacionadas con su capacidad de trabajo en equipo.
- La apreciación de los estudiantes que se referirá al desempeño como docente.

La calificación definitiva del periodo académico será la resultante de ponderar los resultados obtenidos en cada una de las evaluaciones anteriores así: 50% para el cumplimiento del Plan de Trabajo, 30% para el desempeño docente y 20% para las características personales.

El resultado final debe presentarse en términos de satisfactorio o no satisfactorio. Se considera que un resultado satisfactorio es equivalente a cuatro (4.0).

Los profesores que estén desempeñando cargos de gestión académica, deberán igualmente demostrar un desempeño satisfactorio, de acuerdo con los procedimientos de evaluación previstos para el cargo. Si su dedicación a ese cargo es parcial, la evaluación final integrará los resultados de la evaluación de los dos aspectos (administrativo y docente), de manera proporcional al tiempo que tienen asignado para cada uno.

Para efectos de ingreso a la carrera los profesores ya vinculados a la Universidad deberán acreditar evaluaciones semestrales correspondientes a los tres últimos semestres, con calificación igual o superior a 4.0.

Cuando el aspirante a la carrera provenga de una institución de educación superior distinta de la Universidad Piloto debe presentar certificaciones de su desempeño correspondientes a los últimos tres años. El Comité de Selección de la respectiva Unidad Académica establecerá la idoneidad de dichas certificaciones.

Para permanecer como docente en la Universidad Piloto, los profesores de carrera no podrán acumular más de dos evaluaciones insatisfactorias consecutivas. Cuando un profesor obtenga una tercera evaluación consecutiva insatisfactoria, la Universidad podrá prescindir unilateralmente de los servicios de profesor.

3.5 DESARROLLO PROFESORAL

Los profesores de carrera deberán demostrar formación pedagógica a nivel de posgrado (especialización o maestría) y los cursos requeridos de actualización por el Plan de Desarrollo Docente de la Universidad. Estos cursos pueden ser desarrollados en la Universidad Piloto o en otras instituciones de Educación Superior. En este último caso se requerirá el reconocimiento por parte del Comité Asesor Docente quien puede solicitar el apoyo técnico de la Unidad Académica en Ciencias de la Educación. Los profesores de cátedra podrán acreditar formación pedagógica a través de educación continuada.

Los cursos de desarrollo profesoral reconocidos por la Universidad deberán estar orientados a la cualificación y mejoramiento del desempeño de los profesores en el campo de la pedagogía, la investigación o la gestión académica.

Los requisitos mínimos de desarrollo profesoral para la clasificación y permanencia en cada nivel corresponderán a un mínimo de 120 horas realizados en los dos últimos años para docentes de planta y tres para los de cátedra. Los certificados solo tendrán vigencia por una vez. En todo caso cada vez que el docente desee una revisión de nivel deberá acreditar actualización pedagógica, disciplinar, investigativa o de gestión.

Todo docente que ingrese por primera vez a la Universidad Piloto de Colombia, debe participar en el curso de inducción que se programará al inicio de cada uno de los periodos académicos.

Si al momento de ser clasificado el profesor no demuestra lo exigido en cada nivel, la Universidad concede un plazo de dos años para cumplir con el requisito de formación posgradual docentes de planta y de seis meses para formación continuada.

3.6 IDIOMAS

Los artículos 49, 50 y 51 del estatuto, establecen que las categorías de Docente Asistente, Principal y Asociado deben acreditar el manejo de un segundo idioma.

Para tal efecto se proponen los siguientes niveles para el ingreso a cada categoría:

Inglés

	Auxiliar	Asistente	Asociado y principal	Titular
Test of English as a foreign language (Toefl – Paper)		337 puntos	437 puntos	517 puntos
Test of English as a foreign language (Toefl – Computer)		57 puntos	123 puntos	187 puntos
International English Language Testing-System IELTS		4	5	6
Certificate of Proficiency in English Cambridge		Elementary A2 KET	Lower Intermediate B1 PET	Intermediate B2 FCE
US % SLEP		28%	49%	60%

Francés

	Auxiliar	Asistente	Asociado y principal	Titular
Delf-Dalf (certificado permanente)		B1	B2	C1
TCF (examen por 1 año)		299 puntos	499 puntos	599 puntos
TEF (examen por dos años)		360 puntos	698 puntos	833 puntos

Portugués -Brasil

CELPE BRAS	Auxiliar	Asistente	Asociado y principal	Titular
Intermedio		Certificado		
Intermedio Superior			Certificado	
Avanzado				Certificado

Italiano

CILS	Auxiliar	Asistente	Asociado y principal	Titular
A1		Certificado		
B1			Certificado	
B2				Certificado

Alemán

	Auxiliar	Asistente	Asociado y principal	Titular
ZD		4 niveles aprobados	Certificado	
ZMP				Certificado

En caso de otros idiomas, se debe acreditar con certificado de suficiencia.

Si al momento del concurso para ingresar o ser promovido en la carrera académica el profesor no demuestra el nivel requerido para la respectiva categoría, la Universidad concederá un plazo de dos años para cumplir con este requisito.

Puede acreditarse el manejo de un segundo idioma presentando el título de especialista, magíster, doctor o equivalente, expedido en el idioma en el cual se realizaron los respectivos estudios. Para que se homologue el título al manejo del idioma respectivo es necesario que los estudios se hayan llevado a cabo en la modalidad presencial.

4. INCENTIVOS

4.1 PERÍODO SABÁTICO

El período sabático es un incentivo que se otorga a profesores de Carrera Académica de reconocida trayectoria, quienes, durante un período de hasta un año, se separan de sus actividades ordinarias, con goce de sueldo, prestaciones sociales y sin pérdida de antigüedad, para dedicarse a la producción académica en su área.

En los primeros 15 días del mes de octubre de cada año, la Rectoría presentará a la comunidad académica el plan de asignación de períodos sabáticos para el año siguiente, el cual especificará el número de cupos, diferenciados por facultad, y por el período que cubre cada uno de ellos. Igualmente convocará a los profesores a que se vinculen a él.

Los profesores interesados en disfrutar de un periodo sabático inscribirán la solicitud correspondiente en la Vicerrectoría. Podrán aspirar si cumplen con los siguientes requisitos:

- Ser profesor de Carrera, por lo menos con la categoría de Profesor de tiempo completo o medio tiempo.
- Tener un tiempo mínimo de vinculación a la Universidad Piloto de Colombia de seis (6) años continuos, para los profesores de tiempo completo, y nueve (9) años continuos, para los profesores de medio tiempo.
- Haber obtenido una buena evaluación en su actividad docente, investigativa o de proyección social en los dos últimos períodos académicos en la Universidad Piloto de Colombia.

Las inscripciones se harán entre el 1 y el 15 del mes siguiente a la convocatoria hecha por la Rectoría.

La inscripción debe ir acompañada del plan de trabajo para el período sabático al que se aspira, con las siguientes especificaciones:

- Justificación
- Objetivos
- Relación con el programa y planes de la unidad respectiva
- Plan de actividades
- Forma de financiación del proyecto, si fuere del caso
- Lugar de realización
- Resultados académicos esperados
- Cronograma

La Rectoría presentará al Comité Asesor Docente la lista de aspirantes al período sabático para que verifique el cumplimiento de los requisitos. Estudiados los casos, el Comité Asesor Docente remitirá a los Comités Académicos de los programas correspondientes las solicitudes que cumplan con los requerimientos estipulados.

Los Comités Académicos de los programas respectivos serán los encargados de la evaluación de las propuestas y de presentar un concepto final a la Rectoría sobre la calidad y pertinencia de la propuesta para la Universidad. Los Comités plantearán su concepto a la Rectoría, con base en los siguientes criterios:

- Concepto de un par evaluador externo, designado por el Decano, en caso de ser necesario.
- Pertinencia, oportunidad y viabilidad del proyecto
- Aportes académicos para la Unidad correspondiente.

La Rectoría tomará las decisiones sobre la asignación y expedirá una Resolución Rectoral que confiera estos períodos sabáticos. Antes de iniciar el período sabático, el profesor deberá firmar los compromisos derivados del beneficio.

Los Comités Académicos de Programa serán los encargados de evaluar los informes periódicos y el final; con base en criterios y procedimientos conocidos por el profesor desde el momento de la asignación del período.

Al Comité Asesor Docente -CAD- se remitirá copia de los resultados y del informe final entregado por el profesor, una vez terminado el disfrute del período sabático.

Quienes estén interesados en solicitar un período sabático, habiendo ya disfrutado de este beneficio; podrán hacerlo después de completar otros 6 años de trabajo en la Universidad, si son profesores de tiempo completo y 9 años, si son de medio tiempo, contados a partir de la fecha de terminación del último período sabático.

La Rectoría podrá revocar la concesión del período sabático, cuando el profesor incumpliera alguna de las obligaciones adquiridas o violare las disposiciones estatutarias o reglamentarias sobre la materia. Lo anterior sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que hubiere lugar.

II. CRITERIOS PARA LA CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES DE PLANTA Y CÁTEDRA EN EL ESCALAFÓN SALARIAL

1. PRINCIPIOS

Los conceptos, procesos y procedimientos para el ingreso y permanencia de los profesores de planta en el escalafón salarial de la Universidad Piloto de Colombia se regirán por los siguientes principios:

- **Transparencia:** Los procesos y decisiones deben ser conocidos y verificables por los interesados.
- **Méritos:** La asignación de nivel en el escalafón se hará con base en los méritos conforme a lo establecido en el Estatuto del Docente de la Universidad Piloto de Colombia.

2. CRITERIOS

Los criterios de clasificación en el Escalafón Salarial son:

- Títulos obtenidos
- Trayectoria académica y profesional
- Producción Académica
- Evaluación del desempeño.
- Manejo de un segundo idioma
- Formación pedagógica

3. REQUERIMIENTOS

3.1 TÍTULOS OBTENIDOS

La Universidad reconocerá los títulos universitarios de nivel profesional, especialización, maestría y doctorado, expedidos de acuerdo con las leyes colombianas, o legalmente reconocidos en Colombia.

La Universidad a través del rector podrá reconocer de manera excepcional títulos obtenidos en el exterior que no hayan sido homologados, previa aprobación del Comité Asesor Docente, por solicitud de la unidad académica interesada, quien sustentará debidamente la necesidad del profesor de que se trate.

El segundo título del mismo nivel, siempre y cuando guarde relación con el campo de desempeño del profesor en la universidad, será reconocido como equivalente a producción académica así:

- Segundo pregrado: 0.3 puntos
- Segunda Especialización: 0.5 puntos
- Segunda Maestría: 0.8 puntos
- Segundo Doctorado: 1.2 puntos

En ningún caso se reconocerán más de dos títulos por nivel, ni dos títulos de nivel inferior pueden reemplazar a uno de nivel más avanzado.

3.2 TRAYECTORIA ACADÉMICA Y PROFESIONAL

Para reconocer la trayectoria académica y profesional se tiene en cuenta, el tiempo de dedicación del profesor a actividades profesionales o académicas relacionadas con la docencia, la investigación, la proyección social o la gestión académica, siempre que cumplan con las siguientes características:

- La experiencia profesional, para ser reconocida, debe haber tenido relación directa con la disciplina o profesión para la cual ejerce la actividad académica o que sea pertinente para los temas trabajados en la Unidad Académica a la que será adscrito el profesor.
- La experiencia académica o profesional se calculará en años o fracciones de año, medidos en equivalencia a tiempos completos. Para este cálculo se considera que un año académico corresponde a 11 meses, que se traducen en 1760 horas de trabajo en cátedra o investigación o proyección social o gestión académica y que y que equivaldrían a un año de tiempo completo. Los periodos inferiores a un año se tendrán en cuenta de manera proporcional. Sólo se podrá acreditar el tiempo equivalente a un tiempo completo.

La experiencia en gestión académica se reconoce como actividad académica, siempre y cuando se haya realizado en cargos de dirección de instituciones de educación superior, como rectoría, vicerrectoría, decanatura, jefatura de departamento, dirección o coordinación de programas académicos u otros de acuerdo con recomendación del Comité Asesor Docente.

La experiencia debe ser demostrada mediante certificación laboral.

3.3 PRODUCCIÓN ACADÉMICA

Se entiende como «producción académica» la divulgación en medios de carácter académico, profesional o técnico con reconocimiento por comunidades académicas profesionales o técnicas de nivel local, regional, nacional o internacional, de los resultados de procesos de investigación, docencia, proyección social o profesional en forma impresa, virtual o electrónica.

La publicación en medios virtuales tiene que darse en páginas web de revistas o instituciones que tengan un reconocimiento académico, científico o técnico, para lo cual se requiere el concepto previo del Comité Asesor Docente. Tienen que cumplir con los mismos requisitos exigidos para las publicaciones impresas.

La producción académica se valorará de acuerdo con el tipo de publicación y el tipo de producción teniendo en cuenta los siguientes criterios:

3.3.1 Libros técnicos

Para que los libros sean reconocidos deben presentar los resultados de procesos investigativos y reunir las siguientes características:

- Desarrollar una temática delimitada y estructurada como unidad.
- Adecuada fundamentación teórica del tema tratado.
- Tratamiento metodológico propio de las producciones académicas y científicas
- Aportes y reflexión personal de los investigadores.
- Pertinencia y calidad de las fuentes bibliográficas empleadas
- Carácter inédito de la obra.
- Divulgación nacional o internacional
- Proceso de edición y publicación a cargo de una editorial de reconocido prestigio.
- International Standard Book Number (ISBN) asignado.

Se reconocerán puntos por la primera edición de los libros y no por ediciones posteriores.

En esta categoría se incluyen los informes de investigación y las tesis o trabajos de grado conducentes a algún título, siempre y cuando estén publicados y cumplan con los requisitos anteriores.

3.3.2 Libros de texto

El libro de texto es una publicación que tiene finalidad pedagógica e incluye los contenidos de un curso de educación superior del nivel profesional o de posgrado. Estos libros deben cumplir las siguientes condiciones:

- Que esté orientado expresamente al fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Que contenga la información requerida para el desarrollo de completo del programa de estudios respectivo.
- Que su contenido sea de actualidad respecto del programa académico y tenga aportes del autor, a juicio de un par externo designado por la respectiva Unidad Académica.
- Que la obra tenga carácter didáctico
- Que tenga asignada una referencia ISBN
- Que sea publicado por una editorial de reconocido prestigio
- Una publicación interna puede ser considerada como Libro de texto, si cumple con las características de edición y publicación contempladas para ese tipo de publicaciones.

La reedición del Libro de texto puede dar lugar a un nuevo puntaje cuando obedezca a cambios significativos, para lo cual se requiere el concepto del Comité de Publicaciones.

3.3.3 Módulos

El módulo es una publicación que tiene finalidad pedagógica, especialmente diseñado para el aprendizaje autónomo e incluye los contenidos de un curso de educación superior del nivel profesional o de posgrado y las ayudas didácticas necesarias. Estos libros deben cumplir las siguientes condiciones:

- Que esté orientado expresamente al fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Que contenga la información requerida para el desarrollo de completo del programa de estudios respectivo.
- Que su contenido sea de actualidad respecto del programa académico y tenga aportes del autor, a juicio de un par externo designado por la respectiva Unidad Académica.

- Que la obra tenga carácter didáctico
- Que estén estructurados en unidades didácticas e incluya ejercicios, autoevaluaciones, evaluaciones y referencias bibliográficas y demás ayudas propias de un material para el estudio autónomo.
- Que tenga asignada una referencia ISBN
- Que sea publicado por una editorial de reconocido prestigio

La reedición de un módulo puede dar lugar a un nuevo puntaje cuando obedezca a cambios significativos, para lo cual se requiere el concepto del Comité de Publicaciones.

3.3.4 Novelas o Similares

La obra literaria puede ser reconocida cuando haya sido publicada por editorial internacional o nacional de reconocido prestigio.

3.3.5 Artículos científicos, técnicos, humanísticos, derivados de investigaciones

3.3.6 Ensayos, traducciones, guías, presentaciones, reseñas, ponencias y similares

Este tipo de producción se reconocerá dependiendo del tipo de revistas en la cual ha ya sido publicada así:

Revistas especializadas indexadas internacionales o nacionales

Se consideran como revistas indexadas las siguientes:

- Las revistas internacionales o de circulación internacional indexadas según la información oficial de COLCIENCIAS.
- Las revistas nacionales de circulación nacional o internacional indexadas en COLCIENCIAS.
- Las revistas extranjeras o nacionales cuya idoneidad sea certificada por el organismo nacional competente: agremiaciones de profesionales o investigadores del área respectiva.

Revistas especializadas no indexadas, de circulación internacional o nacional, homologadas por la Universidad a través del Comité de Publicaciones.

Se consideran revistas no indexadas las siguientes:

- Las revistas internacionales que tienen carácter especializado pero no aparecen en los índices internacionales.
- Las revistas nacionales de cualquier país que tienen amplia circulación pero que no figuran en índices nacionales o internacionales.
- Para ser reconocidas las revistas de esta categoría deben cumplir con las siguientes condiciones:
- Contar con un Comité editorial
- Ser publicadas con una periodicidad demostrada.
- Contar con el respaldo de una institución académica o científica.

3.3.7 Producción o adaptación tecnológica, modelos

Se pueden reconocer puntos por el diseño de sistemas o procesos que constituyan una innovación tecnológica, con su respectivo prototipo y documentación. COLCIENCIAS establece los criterios para la aplicación de este literal.

3.3.8 Producción de software

Se pueden reconocer puntos por la producción de software. Para efectos del reconocimiento se anexan los códigos fuente, el algoritmo y las instrucciones según el lenguaje utilizado, los manuales técnicos del usuario o el programa ejecutable. Los documentos exigidos deben permitir establecer el grado de aportes del autor y la calidad del producto, pero sin menoscabar los derechos adquiridos. COLCIENCIAS establece los criterios para la aplicación de este literal.

3.3.9 Obras

Hace referencia a la producción de obras civiles o arquitectónicas certificadas de acuerdo con los criterios establecidos por la Cámara de Comercio.

3.3.10. Proyectos de desarrollo

Se refiere al diseño y ejecución de proyectos realizados dentro de la práctica profesional.

3.3.11 Videos, cine, audio u obras artísticas originales

Esta producción puede ser reconocida cuando:

- Se trate de presentaciones de tipo científico técnico o humanístico que hayan sido mostradas en eventos académicos
- Obras de tipo documental que hayan sido presentadas en eventos convocados por instituciones de reconocido prestigio y haya sido reconocida por autoridades en la materia.
- Obra artística que haya sido ganadora en concursos o eventos de reconocimiento internacional o nacional.

3.3.12 Premios nacionales o internacionales

Se reconocerá como producción académica, los premios obtenidos por obras o trabajos realizados por profesores de la Universidad en concursos nacionales o internacionales, convocados por instituciones de reconocido prestigio, sean de carácter académico, científico, técnico o artístico que tengan un proceso de selección claramente establecido.

Las becas otorgadas mediante convocatoria pública nacional o internacional, podrán homologarse a la categoría de premio, siempre y cuando haya sido otorgada mediante concurso de méritos, previa valoración del Comité Asesor Docente.

3.3.13 Diseño de programas académicos

Serán reconocidos siempre y cuando hayan sido autorizados por el Ministerio de Educación Nacional mediante la resolución respectiva.

3.3.14 Otros trabajos

A juicio del Comité Asesor Docente podrán reconocerse los siguientes trabajos académicos:

- La dirección de tesis de grado de Maestría o Doctorado, siempre y cuando estas hayan sido aprobadas con el reconocimiento de «Laureada» o su equivalente.

- Las cartillas pedagógicas u otros papeles con destino a la actividad docente, siempre y cuando representen aportes al desarrollo del aprendizaje desde el punto de vista temático y didáctico y sean publicados por la Universidad Piloto de Colombia u otra editorial universitaria.

Para efectos del reconocimiento de la producción académica se tendrán en cuenta además los siguientes criterios:

- La publicación en revistas especializadas, tendrá en cuenta que lo que se evalúa es la revista y no el artículo. En consecuencia todos los artículos de la misma revista tendrán el mismo puntaje de acuerdo con la clasificación de esta.
- Cuando en la producción académica ha intervenido más de una persona, a cada uno de los autores se les asignará el puntaje total correspondiente a la publicación.
- En el caso de artículos o capítulos que hacen parte de un libro, se reconocerán hasta tres capítulos o artículos por autor en cada libro.
- Los puntajes por producción académica se reconocerán en la fecha de entrega de la publicación por parte del profesor a la Universidad Piloto de Colombia.
- Los puntos reconocidos por producción académica sólo podrán ser tenidos en cuenta una vez.

Para valorar la seriedad de las publicaciones el Comité Asesor Docente se apoyará en fuentes como:

- Registro y escalafonamiento de publicaciones seriadas científicas colombianas. Índice electrónico de COLCIENCIAS.
- Social Sciences Index
- Current Content
- Índices de áreas particulares reconocidas por COLCIENCIAS
- Otros Índices especializados de reconocimiento internacional.

PUNTAJES PARA RECONOCIMIENTO DE PRODUCCIÓN ACADÉMICA

Número	Tipo de Producción	Puntaje
1	Libros: a. Publicados internacionalmente b. Publicados por editorial comercial nacional o universitaria.	Entre 2.5 y 3.5 según CAD Entre 1.5 y 2.5 según CAD
2	Libros de texto: a. Publicados internacionalmente b. Publicados por editorial nacional o universitaria	2.5 1.5
3	Módulos	1.5
4	Novela o similares: a. Publicados internacionalmente b. Publicados nacionalmente	1.0 0.6
5	Artículos en revistas indexadas internacionales o nacionales o Ensayos, traducciones, guías, presentaciones, reseñas, ponencias o similares: a. Indexadas internacionalmente b. Indexadas nacionalmente	2.0 1.5
6	Artículos en revistas especializadas no indexadas, reconocidas por la Universidad o Ensayos, traducciones, guías, presentaciones, reseñas, ponencias o similares: a. De circulación internacional b. De circulación nacional	0.8 0.5
7	Producción tecnológica Adaptación tecnológica	Entre 2.0 y 3.0 según CAD Entre 1.0 y 2.0 según CAD

Número	Tipo de Producción	Puntaje
8	Producción de Software	Entre 2.0 y 3.0 según CAD
9	Obra	Hasta 2 puntos según CAD
10	Producción videográfica: a. De carácter científico, técnico o humanístico con reconocimiento internacional o nacional b. De carácter documental con reconocimiento internacional o nacional	2.0 1.5
11	Premios : a. Nacionales b. Internacionales	Entre 0.5 y 1.5 según CAD Entre 1.0 y 3.0 según CAD
12	Diseño de programas académicos con resolución del MEN a. Pregrados b. Especializaciones c. Maestrías d. Doctorados	1.0 0.5 1.5 2.0
13	Otros trabajos	Entre 0.2 y 1.0 según CAD
14	Producción Profesional: Diseño y ejecución de Proyectos relacionados con el área de desempeño en la Universidad.	Entre 1.5 y 2.5

Para acreditar el cumplimiento de requisitos de producción académica, con motivo de la clasificación en el escalafón salarial, será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- Para profesor Nivel II: 2 puntos
- Para profesor Nivel III: 4 puntos
- Para profesor Nivel IV: 6 puntos
- Para profesor Nivel V: 12 puntos

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Según el artículo 117 del Estatuto del Docente, la evaluación de los docentes tiene como finalidad que la Universidad y los docentes conozcan sus niveles de desempeño y se tomen, con base en sus resultados, las medidas orientadas al mejoramiento de su quehacer.

La evaluación del desempeño del docente tiene en cuenta tres momentos:

1. La evaluación por parte del estudiante sobre la actividad docente
2. El Plan de trabajo acordado con el decano o jefe inmediato
3. La autoevaluación

La calificación definitiva del periodo académico será la resultante de ponderar los resultados obtenidos en cada una de las evaluaciones anteriores así: 50% para el cumplimiento del Plan de Trabajo, 30% para el desempeño docente y 20% para la autoevaluación.

El resultado final debe presentarse en términos de satisfactorio o no satisfactorio. Se considera que un resultado satisfactorio es equivalente a cuatro (4.0).

Para efectos de clasificación y promoción en el escalafón salarial los profesores ya vinculados a la Universidad deberán acreditar evaluaciones semestrales correspondientes a los dos últimos años, con calificación igual o superior a 4.0.

Cuando el docente provenga de una institución de educación superior distinta de la Universidad Piloto debe presentar certificaciones de su desempeño correspondientes a los últimos tres años.

Para permanecer como docente en la Universidad Piloto, los profesores de planta no podrán acumular más de dos evaluaciones insatisfactorias consecutivas. Cuando un profesor obtenga una tercera evaluación consecutiva insatisfactoria, la Universidad podrá prescindir unilateralmente de los servicios de profesor.

3.5 DESARROLLO PROFESORAL

Los profesores de planta deberán demostrar formación pedagógica a nivel de posgrado (especialización o maestría) y los cursos requeridos de actualización por el Plan de Desarrollo Docente de la Universidad. Esta formación puede ser desarrollada en la Universidad Piloto o en otras instituciones de educación superior. En este último caso se requerirá el reconocimiento por parte del Comité Asesor Docente quien puede solicitar el apoyo técnico de la Unidad Académica en Ciencias de la Educación. Los profesores de cátedra podrán acreditar formación pedagógica a través de educación continuada.

Los cursos de desarrollo profesoral reconocidos por la Universidad deberán estar orientados a la cualificación y mejoramiento del desempeño de los profesores en el campo de la pedagogía, la investigación, la disciplina o la gestión académica.

Todo docente que ingrese por primera vez a la Universidad Piloto de Colombia, debe participar en el curso de inducción que se programará al inicio de cada uno de los periodos académicos.

Si al momento de ser clasificado el profesor de planta no demuestra formación pedagógica Posgradual, la Universidad concederá un plazo de dos años para cumplir con este requisito.

Los requisitos mínimos para la clasificación y permanencia en cada nivel, corresponderán a un mínimo de 120 horas en su disciplina o en investigación y 60 horas de pedagogía realizados en los dos últimos años para docentes de planta y tres para los de cátedra. En todo caso cada vez que el docente desee una revisión de nivel deberá acreditar actualización pedagógica, disciplinar o investigativa o de gestión.

3.6 IDIOMAS

Los artículos 82, 83, 84 y 85 del estatuto, establecen que las categorías II, III, IV y V deben acreditar el manejo de un segundo idioma.

Para tal efecto se proponen los siguientes requerimientos para el ingreso a cada categoría:

Inglés

Niveles	Nivel II	Nivel III y IV	Nivel V
Test of English as a foreign language (Toefl – Paper)	337 puntos	437 puntos	517 puntos
Test of English as a foreign language (Toefl – Computer)	57 puntos	123 puntos	187 puntos
International English Language Testing-Sistem IELTS	4	5	6
Certificate of Proficiency in English Cambridge	Elementary A2 KET	Lower Intermediate B1 PET	Intermediate B2 FCE
US % SLEP	28%	49%	60%

Francés

Niveles	Nivel II	Nivel III y IV	Nivel V
Delf-Dalf (certificado permanente)	B1	B2	C1
TCF (examen por 1 año)	299 puntos	499 puntos	599 puntos
TEF (examen por dos años)	360 puntos	698 puntos	833 puntos

Portugués -Brasil

CELPE BRAS	Nivel II	Nivel III y IV	Nivel V
Intermedio	Certificado		
Intermedio Superior		Certificado	
Avanzado			Certificado

Italiano

CILS	Nivel II	Nivel III y IV	Nivel V
A1	Certificado		
B1		Certificado	
B2			Certificado

Alemán

	Nivel II	Nivel III y IV	Nivel V
ZD	4 niveles aprobados	Certificado	
ZMP			Certificado

En caso de otros idiomas, se debe acreditar con certificado de suficiencia.

Si al momento de ingresar al escalafón o de ser promovido el profesor no demuestra el nivel requerido para la respectiva categoría, la Universidad concederá un plazo de dos años para cumplir con este requisito.

Puede acreditarse el manejo de un segundo idioma presentando el título de especialista, magíster, doctor o equivalente, expedido en el idioma en el cual se realizaron los respectivos estudios. Para que se homologue el título al manejo del idioma respectivo es necesario que los estudios se hayan llevado a cabo en la modalidad presencial.

