



REGLAMENTO DOCENTE

Acuerdo 007 de 2024



Contenido

Disposiciones generales.....	3
TÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación.....	7
CAPÍTULO I. Propósito y alcance.....	7
TÍTULO II. Designación de los cargos para profesores.....	16
CAPÍTULO II. Del proceso de selección.....	16
TÍTULO III. Desarrollo profesoral.....	20
CAPITULO III. Plan general de desarrollo profesoral.....	20
TÍTULO IV. Situaciones administrativas de los profesores.....	22
CAPITULO IV. Licencias, permisos.....	22
TÍTULO V. Evaluación docente.....	26
CAPÍTULO V. Sistema de evaluación docente.....	26
TÍTULO VI. Sistema de clasificación docente.....	33
CAPÍTULO VI. Requisitos para el ingreso y ascenso al sistema docente.....	33
TÍTULO VII. Plan de trabajo docente.....	42
CAPITULO VII. Aplicación plan de trabajo docente.....	42
TÍTULO VIII. Régimen disciplinario.....	47
CAPITULO VIII. Proceso y faltas disciplinarias.....	47
TÍTULO IX. Órganos de dirección y consulta.....	50
CAPITULO IX. Comité asesor docente.....	50
TÍTULO X. Disposiciones finales.....	52
CAPITULO X. Otras disposiciones.....	52




Disposiciones Generales

Marco Normativo

La Corporación Universidad Piloto de Colombia es responsable en asegurarse del cumplimiento de los estándares de calidad educativa y de promover la excelencia académica, la formación integral y se compromete en seguir rigurosamente las disposiciones establecidas en la normativa vigente del Ministerio de Educación Nacional en materia de Política y de Reglamentación Docente. Esta normativa abarca aspectos fundamentales como la selección, contratación, evaluación, permanencia y desarrollo profesional del personal docente y régimen sancionatorio. De esta manera, se garantiza que los profesores que integran nuestra comunidad académica posean las competencias necesarias para impartir una educación de alto nivel, fomentando el pensamiento crítico, la innovación y el desarrollo integral de nuestros estudiantes, tal y como se tiene previsto desde los valores misionales del Proyecto Educativo Institucional - PEI y desde el enfoque pedagógico de la Institución para el desarrollo de las actividades formativas, investigativas y de extensión en sus facultades y programas académicos.

De manera que, ante las regulaciones gubernamentales, el Reglamento Docente proporciona a la Universidad la capacidad de responder de manera ágil y eficiente ante los



desafíos emergentes de la Docencia Universitaria. Esto garantiza la pertinencia y efectividad de sus acciones en el ámbito educativo y, asimismo permite satisfacer las necesidades del contexto educativo con relación a la formación. Sin embargo, es importante destacar que esta evolución no solo implica una adaptación a las circunstancias cambiantes del entorno y de la globalidad educativa, sino que, también se convierte en una oportunidad para fortalecer con determinación, claridad y coherencia las políticas y procedimientos relacionados con el equipo docente institucional.

Ley 115 de febrero 8 de 1994 por la cual se expide la ley general de educación.

La Corporación Universidad Piloto de Colombia acata las disposiciones generales contempladas en la Ley 115, garantizando su autonomía institucional para ofertar programas de Pregrado y Posgrado legalmente constituidos. En consonancia con los criterios de calidad y excelencia establecidos por las autoridades gubernamentalmente para instituciones de educación superior, nuestra Universidad se compromete en seleccionar, contratar y mantener un equipo docente altamente capacitado y comprometido con la calidad académica. Asumiendo la responsabilidad de contar con un equipo idóneo docente que se distinga por su dedicación a la enseñanza y el aprendizaje, así como por su integridad moral, ética y profesional. La institución requiere contar con personal que no solo posean una sólida formación académica y experiencia en sus campos respectivos, sino que también estén comprometidos con el desarrollo integral de nuestros estudiantes y con la promoción de valores fundamentados desde la responsabilidad social y el desarrollo humano sostenible.

Decreto 1330 de julio 25 de 2019 por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación, Capítulo III.

La Corporación Universidad Piloto de Colombia se acoge a lo reglado en el Decreto 1330 de 2019, destacando la importancia de contar con una Política y un Reglamento Docente que provea criterios y mecanismos para el ingreso, desarrollo, permanencia y evaluación de los profesores, orientados en principios de transparencia, méritos y objetividad. Además, este decreto proporciona a la institución los requisitos y términos con los que cada programa y facultad debe vincular a sus docentes, frente al cumplimiento de requisitos de formación profesional, experiencia laboral, vinculación y dedicación, que permitan adecuadamente el proceso formativo y las funciones de la docencia, investigación y extensión en la Universidad. Por último, destaca la importancia en contar con políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener el talento humano acorde con los propósitos misionales de la institución, lo cual incluye al personal docente, frente la disponibilidad de recursos físicos, tecnológicos, de permanencia y bienestar.

Resolución 021795 de 19 de noviembre de 2020 por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de programa reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, para la obtención, modificación y renovación del registro calificado, Capítulo VII.

La Universidad se fundamenta en formalizar los procesos para la gestión docente asegurándose en que la selección, contratación y disponibilidad de profesores cumpla con los estándares de calidad exigidos gubernamentalmente y en el presente reglamento, por lo que es determinante que el cuerpo docente cumpla de manera integral en la atención a las necesidades formativas, académicas y curriculares, y se encuentre en concordancia con las políticas misionales y fundacionales de la institución. Los docentes deben contar con las competencias y las habilidades consagradas en la resolución, las cuales cuentan con una serie de características en términos de perfiles para la asignación y gestión de sus actividades en la institución, en los cuales se busca también generar permanencia, crecimiento profesional y capacitación profesoral, atendiendo su desarrollo seguimiento y evaluación, a partir de los planes de desarrollo y acciones estratégicas que devienen de la autonomía institucional.

Proyecto Educativo Institucional – PEI, Corporación Universidad Piloto de Colombia

La Corporación Universidad Piloto de Colombia define la docencia como un proceso que implica la dinamización del aprendizaje y la enseñanza, orientado hacia las prácticas educativas y la formación. En este contexto, la docencia se enfoca en propiciar la reflexión sobre las prácticas educativas centradas en el aprendizaje, donde se plantean interrogantes como; qué enseñar, quién enseña, a quién se enseña, desde dónde se enseña, cómo se enseña y cuándo se enseña. Además, la enseñanza se centra en el estudiante como eje central del proceso formativo, fomentando el desarrollo de habilidades, disposiciones, actitudes y valores para lograr un aprendizaje significativo.

El rol del docente en la Corporación Universidad Piloto de Colombia se redefine como guía, mediador, facilitador, orientador y acompañante del proceso formativo. El docente es responsable de generar y promover diversos escenarios de aprendizaje considerando los conocimientos previos de los estudiantes, los contextos, las mediaciones, los recursos y las herramientas necesarias. Asimismo, dinamiza las intencionalidades del currículo, proponiendo diferentes situaciones, secuencias, estrategias, metodologías, actividades, técnicas y herramientas para que los estudiantes construyan sus conocimientos, desarrollen habilidades y alcancen los propósitos de formación, demostrando y desplegando competencias.



Enfoque Pedagógico Institucional

El enfoque pedagógico desarrollado por la Corporación Universidad Piloto de Colombia guía su accionar académico, promoviendo una formación integral que fomenta la construcción social y cultural del conocimiento, así como también promueve el ejercicio de las relaciones democráticas y participativas entre docentes, estudiantes y el personal administrativo. Este enfoque sitúa al estudiante como el protagonista del proceso de aprendizaje, mientras que los docentes actúan como mediadores y orientadores, promoviendo el diálogo, el aprendizaje colaborativo, el desarrollo integral, la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la dignidad humana.

Los docentes dinamizan los procesos de enseñanza y aprendizaje, convirtiéndolos en escenarios de praxis pedagógica, política y ética. Esto implica disponer de actitudes reflexivas, dialógicas y críticas frente a los estudiantes, los múltiples contextos y el corpus epistemológico de las distintas disciplinas del conocimiento.



TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO I. PROPÓSITO Y ALCANCE

Artículo 1. Objeto. Mediante el presente acuerdo se expide el Reglamento Docente de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, el cual tiene como objeto regular las condiciones de selección y vinculación y permanencia de los profesores con la Institución; los derechos y obligaciones; la clasificación docente por niveles; el sistema de evaluación docente, la cualificación, estímulos y distinciones; el régimen disciplinario; y los demás aspectos que rigen la relación entre la Corporación Universidad Piloto de Colombia y su equipo docente, con el propósito de desarrollar la Misión Institucional.

Artículo 2. Principios. El presente reglamento se funda en los principios de la Universidad consagrados en sus Estatutos, Misión, Visión y Proyecto Educativo Institucional - PEI, así como en los derechos fundamentales reconocidos en la constitución y las leyes colombianas que le son aplicables.

Artículo 3. Alcance y ámbito de aplicación. El presente reglamento rige y compromete tanto a la Institución como a todo su equipo docente vinculado mediante contrato laboral, ya sean profesores de tiempo completo, medio tiempo y/u hora cátedra, al igual que en todas sus modalidades,

presencial, virtual etc., así como también a todos profesores que ejercen cargos diferentes a la docencia en facultades, programas y unidades académicas.

Artículo 4. Profesores. El profesor de la Corporación Universidad Piloto de Colombia es parte fundamental de la comunidad universitaria, puesto que, a través de su calidad humana, formación, saber y experiencia tanto docente como profesional, contribuye a la formación integral de los estudiantes, mediante la generación de ambientes de aprendizajes innovadores, pertinentes y colaborativos que, sustentados en la pedagogía y las didácticas fortalecen las potencialidades de los estudiantes, que en conjunto con los profesores favorecen la construcción de conocimiento mediante procesos de formación, investigación, proyección social y actualización permanente; y, en consecuencia, al desarrollo de profesionales competentes, éticos y comprometidos con la transformación social y la construcción social del territorio, de acuerdo con lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional - PEI.

Artículo 5. Declaración de conocimiento. Las áreas responsables en la Corporación Universidad Piloto de Colombia con relación a los procesos de selección y vinculación de los profesores tienen el deber de asegurar que los contratos laborales que suscriba la institución para la vinculación de profesores establezcan como obligaciones de este personal las de conocer y respetar la misión, visión, objetivos, principios y Proyecto Educativo Institucional - PEI, los reglamentos de la Institución, y principalmente las disposiciones que establezca el Reglamento Profesorado aquí expuesto, así como los compromisos y términos pactados en el contrato laboral.

Artículo 6. Declaración de responsabilidad. Todas las autoridades y profesores de la Universidad están en la obligación de hacer respetar, velar y cumplir lo establecido en este Reglamento, así como en las demás disposiciones promulgadas por la Universidad.

Artículo 7. Propiedad Intelectual. Las políticas tendientes a la construcción de respeto a los derechos de propiedad intelectual que faciliten o medien los procesos de producción intelectual en los profesores, serán reguladas por el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Institución, vigente al momento de la creación, aprobado por la Honorable Consiliatura.

Artículo 8. Perfil del profesor. El profesor de la Corporación Universidad Piloto de Colombia debe cumplir con el siguiente perfil:


- a. Encarnar el ethos institucional y sus valores en la acción docente.
- b. Tener dominio del corpus epistemológico, conceptual, teórico, metodológico, práctico, praxiológico e investigativo de su disciplina, ciencia o práctica.

- c. Ser abierto y respetuoso con las diversas formas del saber científico, por lo que promueve el diálogo inter y transdisciplinar.
- d. Apropiar y aplicar los saberes pedagógicos y didácticos que le permiten generar experiencias de aprendizaje en diversos escenarios.
- e. Ser dinamizador de la formación integral en clave de desarrollo humano sostenible para potenciar las dimensiones del pensar, sentir y actuar.
- f. Tener una capacidad reflexiva y dialógica que le permite establecer relaciones y procesos de aprendizaje y enseñanza desde los valores institucionales.
- g. Hacer del aprendizaje y la enseñanza un lugar para la formación, a partir de la reflexión permanente de las situaciones, necesidades, problemáticas y oportunidades del contexto en pro de la construcción del conocimiento y de la transformación social, cultural, científica y tecnológica de la sociedad.
- h. Promover escenarios de creatividad, innovación y emprendimiento para sus estudiantes.
- i. Ser ético y coherente en su actuar para la promoción de los valores humanos y de la responsabilidad política, social y ambiental.
- j. Tener la capacidad de orientar y participar en investigaciones, formular y desarrollar proyectos científicos y de intervención en la comunidad o en grupos interdisciplinarios (PEI. Corporación Universidad Piloto de Colombia, 2018).
- k. Incorporar dentro de sus prácticas, metodológicas y competencias digitales y tecnológicas necesarias para utilizar e implementar de manera efectiva metodologías enseñanza y aprendizaje tanto en escenarios presenciales y virtuales.

Parágrafo 1: La Vicerrectoría Académica junto con las facultades y la Coordinación de Desarrollo Docente son responsables de establecer el procedimiento para la definición, evaluación y actualización de los perfiles específicos de los profesores que requiera la Institución.

Artículo 9. Derechos de los profesores. Sin perjuicio de los derechos que reconozca la legislación colombiana y la constitución, son derechos de los profesores de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, los siguientes:

- a. El docente de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, como miembro del Estado social de derecho, participa de todos los derechos consagrados en la Constitución Política de Colombia, de las leyes, del Estatuto General de la Corporación y de las demás normas de la Corporación Universidad Piloto de Colombia que le sean aplicables.
- b. Conocer el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I), el enfoque pedagógico, el Proyecto Educativo del Programa (P.E.P), el Proyecto Educativo de Facultad (P.E.F.) y el plan de estudios del programa.

- 
- c. Presentar peticiones y observaciones respetuosas a las autoridades de la Corporación Universidad Piloto de Colombia y obtener su oportuna resolución o respuesta.
 - d. Solicitar y obtener certificaciones sobre los resultados de la evaluación docente en la Corporación Universidad Piloto de Colombia, respuesta que se otorgará en los términos de ley para el derecho de petición.
 - e. Hacer uso de los servicios e instalaciones de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, así como de los dispositivos tecnológicos necesarios para la realización de las actividades propias de los cursos a su cargo, para lo cual deberá adelantar los procedimientos que la Universidad adopte para su solicitud.
 - f. Conocer las medidas de carácter general o particular que afecten la vida académica y administrativa de la comunidad universitaria.
 - g. Participar de la vida universitaria en el marco de la ley, dentro del respeto mutuo para el cumplimiento de la misión, los fines y las funciones de la institución.
 - h. Elegir y ser elegido representante de los docentes a los órganos de representación de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, así como a otros organismos legalmente establecidos. Dicha participación estará sujeta a lo dispuesto en la ley, el Estatuto General de la Corporación Universidad Piloto de Colombia y las demás normas que para tal efecto se expidan.
 - i. Conocer y participar en las actividades académicas, y de bienestar institucional, que la Corporación Universidad Piloto de Colombia programe.
 - j. Beneficiarse de los estímulos, distinciones e incentivos que establece la Corporación Universidad Piloto de Colombia para docentes, de acuerdo con la oferta de esta misma.
 - k. Ser identificado como docente de la Corporación Universidad Piloto de Colombia a través de los medios que la Universidad disponga para el efecto, con todas las prerrogativas e implicaciones que esto conlleve.
 - l. Participar en los procesos de formación establecidos en el Plan de Desarrollo Profesorado vigente, de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, de acuerdo con los términos y condiciones que allí se establezcan.
 - m. Recibir un trato respetuoso, justo y equitativo por todos los miembros de la comunidad universitaria.
 - n. Obtener reconocimiento de su producción académica, de acuerdo con las normas establecidas por la Corporación Universidad Piloto de Colombia para tal fin.
 - o. Acceder a la infraestructura, los recursos y medios educativos con los que disponga la Institución para el desarrollo de sus funciones en la modalidad virtual.
 - p. Conocer los criterios con los cuales va a ser evaluada su labor y en especial su acción docente en la Corporación Universidad Piloto de Colombia y recibir información pertinente sobre los aspectos relacionados con su desempeño profesional y académico en la Institución.


- q. Recibir, en forma oportuna, la retroalimentación derivada de los procesos de evaluación de desempeño.
- r. Acceder al sistema de clasificación docente de la Corporación Universidad Piloto de Colombia conforme a los requisitos, condiciones y cupos establecidos por la Institución, previa convocatoria.
- s. El profesor con contrato vigente tiene derecho a recurrir al comité de convivencia laboral, para resolver situaciones de carácter laboral que surjan entre jefes, compañeros u otros actores en la Universidad con el fin de resolver y mediar en conflictos laborales.
- t. Ejercer funciones directivas o administrativas en una unidad académica o en otra dependencia de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, conservando su condición, derechos y deberes que le obligan como profesor.

Los demás derechos consagrados en los Estatutos de la Corporación Universidad Piloto de Colombia y las normas especiales expedidas por la autoridad competente, que permitan el normal desempeño de sus actividades como docente.

Artículo 10. Deberes y obligaciones: Sin perjuicio de los deberes y obligaciones que

imponga la legislación colombiana, así como otras disposiciones legales o reglamentarias, el profesor de la Corporación Universidad Piloto de Colombia debe:

- a. Cumplir con lo establecido en la Constitución Política y las leyes colombianas, así como con los Estatutos, reglamentos y demás normatividad que expidan las autoridades internas de la Corporación Universidad Piloto de Colombia.
- b. Actuar frente a toda la comunidad universitaria con total respeto a la dignidad humana.
- c. Asumir su compromiso con la Corporación Universidad Piloto de Colombia y actuar en consonancia con lo planteado en la misión, el Proyecto Educativo Institucional - PEI, los planes de desarrollo y el plan de trabajo.
- d. Participar en los programas de Desarrollo Docente, de acuerdo con los planes propuestos por la institución.
- e. Ejercer la actividad académica con apertura intelectual, frente a las diferentes formas de pensamiento.
- f. Participar en la elaboración, actualización, desarrollo y evaluación de los programas académicos en los que esté involucrado y en los planes de los cursos a su cargo, siguiendo los lineamientos establecidos por el programa, la facultad o la unidad respectiva, conforme a lo dispuesto por la Corporación Universidad Piloto de Colombia.
- g. Cumplir todas las actividades académicas y administrativas establecidas por el programa y la Corporación Universidad Piloto de Colombia.


- 
- h. Asistir puntualmente a sus clases, eventos, talleres, etc., según los horarios establecidos por la Universidad, en los sitios pactados y con la duración estipulada.
 - i. Evaluar continuamente los aprendizajes, con objetividad y coherencia con los propósitos formativos, resultados de aprendizaje y con la lógica de interpretación entre los elementos de la experiencia formativa en sentido holístico y del contexto.
 - j. Entregar los resultados de las evaluaciones dentro de los términos establecidos por el calendario académico de la Corporación Universidad Piloto de Colombia.
 - k. Realizar la autoevaluación docente según lo establecido por la Corporación Universidad Piloto de Colombia.
 - l. Atender y resolver en forma adecuada y expedita los reclamos que realicen los estudiantes sobre calificaciones y asuntos relacionados con los cursos a su cargo, conforme a las normas de la Corporación Universidad Piloto de Colombia.
 - m. Entregar y mantener actualizada a la Corporación Universidad Piloto de Colombia la información y soportes pertinentes de su hoja de vida y el Currículum Vitae de Latinoamérica y el Caribe (CuLac), exigido por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e innovación para la clasificación de docentes investigadores y grupos de investigación.
 - n. Cumplir con los requisitos de cualificación establecidos en el plan de Desarrollo Docente para cada semestre o periodo intersemestral.
 - o. Responder por la conservación y utilización de los documentos, materiales y demás bienes confiados a su guarda o administración, y rendir oportunamente cuenta de su utilización, cuando ello se requiriere.
 - p. Cumplir las comisiones que les fueren asignadas o concedidas por la Corporación Universidad Piloto de Colombia y las obligaciones inherentes a ellas.
 - q. Cumplir las funciones de docencia, investigación- creación, proyección social y de apoyo a la gestión académica que le sean asignadas, de acuerdo con lo establecido en su plan de trabajo y las directrices que sean impartidas por la autoridad competente al interior de la Institución.
 - r. Acreditarse como docente de la Corporación Universidad Piloto de Colombia en todas las publicaciones o actividades de tipo académico, cuando para ello se haya otorgado algún tipo de apoyo institucional.
 - s. Dar a conocer a las directivas los hechos que pudieren constituir faltas disciplinarias y/o hechos punibles de cualquier miembro de la comunidad universitaria que causen perjuicio a la Corporación Universidad Piloto de Colombia.
 - t. Reincorporarse al ejercicio de sus funciones al vencimiento de toda licencia, vacaciones, permiso, comisión o prórrogas cuando hubiere lugar a ellas.
 - u. Participar de manera proactiva, como representantes en los órganos de dirección y consulta, en los procesos de evaluación curricular o autoevaluación de programa e institucionales.

- u. Preservar y respetar la autoría intelectual que se derive de las actividades académicas y de investigación.
- w. Identificarse a través de los medios que la Corporación Universidad Piloto de Colombia disponga para el efecto, con todas las prerrogativas e implicaciones que esto conlleve.
- x. Utilizar las instalaciones, documentos, materiales y bienes muebles e inmuebles, corporales e incorporales, de la Corporación Universidad Piloto de Colombia o de las instituciones con las cuales la Corporación Universidad Piloto de Colombia tiene convenio, para los fines a los que han sido destinados y responsabilizarse de los daños que ocasione.
- y. Abstenerse de obstaculizar por cualquier medio el desarrollo normal de las actividades académicas y administrativas en la Corporación Universidad Piloto de Colombia.
- z. Utilizar el nombre de la Corporación Universidad Piloto de Colombia con autorización expresa de la autoridad competente.
 - aa. Respaldo personalmente las opiniones expresadas.
 - bb. Desempeñar con responsabilidad, cumplimiento, calidad y eficiencia, su labor de formación de los estudiantes, de acuerdo con el rol asignado, y mantener actualizadas sus competencias, pedagógicas, disciplinares e investigativas
 - cc. Brindar retroalimentación oportuna a los estudiantes en relación con los procesos de evaluación que adelante.
 - dd. Fomentar la participación de cada uno de los estudiantes en el proceso de aprendizaje enseñanza y en su evaluación, y estimularlos para el logro de su proyecto de vida, de acuerdo con sus posibilidades o estilos de aprendizaje.
 - ee. Entregar y socializar con los estudiantes, al inicio de cada periodo académico, el programa del curso, los criterios y mecanismos de evaluación; informar oportunamente el resultado de las evaluaciones practicadas; y tramitar las inquietudes o revisiones de los estudiantes, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Estudiantil.
 - ff. Registrar el resultado de las evaluaciones en el Sistema de Información Académica, de conformidad con lo que establezcan las disposiciones reglamentarias sobre el particular.
 - gg. Mantener actualizado el plan de trabajo y la ficha general de proyectos de investigación en el Sistema de Información para la Gestión de la investigación y la Innovación Piloto (SIGIIP) o el sistema que la Universidad disponga.
 - hh. Participar activa y oportunamente en los procesos de autoevaluación de programas e institucional, al igual que en la evaluación de resultados de aprendizaje a nivel institucional y a los eventos en que sea convocado.
- ii. Coadyuvar en el desarrollo de las estrategias e iniciativas para garantizar la permanencia y retención de los estudiantes en la Universidad.

- jj. Cumplir con el proceso de evaluación y gestión de su desempeño que defina la Universidad.
- kk. Asistir y participar propositivamente en los comités, grupos de trabajo, tareas colectivas y demás actividades organizadas por la Universidad.
- ll. Informar a su jefe inmediato cuando no pueda cumplir su labor, con la debida anticipación, acorde al tipo de evento. De presentarse un caso fortuito o una fuerza mayor que imposibilite cumplir con ese deber de información, el profesor deberá presentar la respectiva comunicación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de haber ocurrido el hecho.
- mm. Abstenerse de ingresar a la institución bajo los efectos de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas y en general cualquier estado de conciencia disminuida y/o alterada.
- nn. Informar a las autoridades de la Corporación Universidad Piloto de Colombia la ocurrencia de hechos irregulares que alteren el desarrollo normal de las actividades o que sean disciplinables, de acuerdo con el presente reglamento.
- oo. Conocer y cumplir el marco normativo de protección de datos y propiedad intelectual.
- pp. Comprometerse a firmar y a hacer suscribir los documentos necesarios para el manejo adecuado de la información clasificada como confidencial, el buen manejo de datos personales y la propiedad intelectual que pueda surgir de la labor del docente dentro de la Institución y en su relacionamiento con personas externas directamente involucradas en actividades e iniciativas de la Universidad.
- qq. Conocer el presente reglamento, acatarlo y aceptar su aplicación dentro de los trámites normales y el cumplimiento del debido proceso.

Artículo 11. Prohibiciones: Además de las conductas vedadas por la Constitución, la ley, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normatividad de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, se prohíbe a los profesores de la Universidad:

- a. Iniciar labores profesoraes sin la suscripción previa de su contrato de trabajo.
- b. Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo, sin justa causa o sin autorización previa de su jefe inmediato o coordinador académico de programa.
- c. Realizar proselitismo político, religioso o de otra índole en la Universidad o en actividades que se ejerzan en representación de la Institución.
- d. Realizar actividades ajenas al ejercicio de su labor profesoral durante su jornada laboral, o en aquellos eventos en los que represente a Universidad.

- 
- e. Someter a un integrante de la comunidad educativa a cualquier forma de maltrato físico, verbal o psicológico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad
 - f. Tener comportamientos que puedan llegar a mostrar acoso sexual hacia cualquier integrante de la comunidad académica
 - g. Utilizar la infraestructura física y tecnológica de la Universidad o la de aquellas entidades en las que se represente a la Institución, para realizar actividades ilícitas o que no sean propias a las de su cargo.
 - h. Presionar o manipular a los estudiantes, padres de familia o acudientes para obtener apoyo en causas personales o de terceros de cualquier índole.
 - i. Manipular de cualquier forma a los estudiantes o utilizar su evaluación para buscar provecho personal o de terceros.
 - j. Desplazar a los estudiantes a diferentes escenarios, lugares o instituciones para el cumplimiento de su labor escolar, sin previo consentimiento de la decanatura de Facultad, o de la institución.
 - k. Programar salidas de cualquier índole con los estudiantes, sin previo consentimiento de la facultad.
 - l. Asistir a la Institución teniendo una incapacidad medica otorgada por un profesional en medicina adscrito a la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado.
 - m. Ingresar a la institución bajo los efectos de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas y en general cualquier estado de conciencia disminuida y/o alterada.
 - n. Desplazarse, junto con sus estudiantes y/o miembros de la Universidad en horario laboral, a eventos o salidas académicas, talleres, congresos, conferencias, etc., fuera de la Institución sin previa autorización y aval de la coordinación de Desarrollo Docente o en su defecto de la Vicerrectoría Académica.
 - o. Ser docente de tiempo completo en otra Institución al mismo tiempo que en la Corporación Universidad Piloto de Colombia.



TÍTULO II. DESIGNACIÓN DE LOS CARGOS PARA PROFESORES

CAPÍTULO II. DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Artículo 12. Proceso de selección de profesores. El proceso de selección es el mecanismo previsto por la Corporación Universidad Piloto de Colombia mediante el cual, se evalúa integralmente a los aspirantes a ser profesores de la Institución, con el fin de garantizar la vinculación de un equipo docente que cuente con la idoneidad académica, ética y profesional; experiencia necesaria, así como las demás competencias definidas en el perfil docente requerido para el cargo.

Artículo 13. Requisitos de selección. Las áreas responsables en la Corporación Universidad Piloto de Colombia de la selección y vinculación de profesores deberán asegurar que los aspirantes cuenten con las condiciones humanas y profesionales requeridas para apoyar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional - PEI, entre ellas: una titulación académica equivalente o superior al nivel de formación del programa académico en el que se desempeñará, así como experiencia profesional o académica acreditada, en los términos que exija el respectivo perfil del cargo.


Artículo 14. Componentes de la selección. El proceso de selección se acerca al conocimiento de la persona en sus componentes del ser, saber, saber hacer y saber convivir, brindando a la Universidad los elementos necesarios y suficientes para decidir objetivamente la vinculación de profesores. Las áreas responsables al interior de la Universidad de la selección y vinculación de profesores deberán asegurar como mínimo el cumplimiento de los siguientes criterios de selección de los candidatos:

- a. Afinidad con los principios, identidad piloto y la misión y visión de la Corporación Universidad Piloto de Colombia.
- b. Competencias comprobadas para ejercer las funciones sustantivas y de apoyo.
- c. Producción académica, de investigación, innovación o creación artística y cultural.
- d. Certificación del dominio de una segunda lengua conforme al nivel exigido por la convocatoria, de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER).
- e. En caso de contar con títulos en el exterior, deben estar convalidados por el Ministerio de Educación Nacional.
- f. Demás criterios específicos exigidos en el perfil del cargo.

Artículo 15. Parámetros del proceso de selección. Las áreas responsables al interior de la Corporación Universidad Piloto de Colombia de la selección y vinculación de profesores deberán adelantar el proceso de selección bajo principios de transparencia, mérito y objetividad, atendiendo los siguientes parámetros:

- a. El requerimiento de personal o convocatoria para la selección de profesores debe ser objeto de difusión al interior de la Universidad, como fuera de ella a través de medios electrónicos y telemáticos con los que cuente la institución y/o los que estime pertinentes.
- b. Los perfiles establecidos en el requerimiento de personal constituyen el elemento básico para la búsqueda de aspirantes.
- c. El proceso de selección debe ser aplicado, en igualdad de condiciones, a todos los candidatos que se postulen en el respectivo proceso de selección, independientemente de que los aspirantes, en anteriores ocasiones, hayan estado o no vinculados con la institución, salvo que sean considerados como reingresos.
- d. Los aspirantes deben ser evaluados en su disposición y desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica.

Artículo 16. Etapas del proceso de selección y vinculación. Los procesos de selección de profesores deberán cumplir, como mínimo, las siguientes etapas:

- 
- a. Definición de las necesidades de las facultades o áreas aprobada por la autoridad Universitaria correspondiente en la respectiva sede o seccional teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.
 - b. Publicación de los requerimientos de personal, indicando el o los perfiles buscados y los mecanismos y requisitos para la postulación.
 - c. Búsqueda de aspirantes ajustados a perfil y requerimientos de la facultad.
 - d. Verificación del cumplimiento de los requisitos de contratación establecidos en el perfil del cargo a proveer.
 - e. Evaluación psicotécnica de carácter eliminatoria.
 - f. Valoración psicométrica, análisis e informe final.
 - g. Selección.
 - h. Vinculación.
 - i. Contratación.
 - j. Inducción.
 - k. Plan de trabajo docente.

Artículo 17. Selección. El proceso de selección y vinculación es responsabilidad del Decano de Facultad, con colaboración del director de área de la facultad al que se encuentre adscrita la vacante, y la Coordinación de Recursos Humanos, de acuerdo con los lineamientos de publicación, selección y contratación establecidos previamente.

Artículo 18. Vinculación. Como resultado del proceso de selección, los profesores de la Corporación Universidad Piloto de Colombia serán vinculados mediante contrato laboral, según las necesidades del servicio.

Artículo 19. Tiempo de dedicación. Según el tiempo dedicado a labores en la facultad o al cumplimiento de los objetivos de la institución, los profesores se denominan profesores de planta o de cátedra, así:

- a. **Profesores de Planta:** son los profesores de tiempo completo o medio tiempos vinculados para la realización de actividades de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica.
 - Los profesores de tiempo completo tienen una dedicación de cuarenta (40) horas semanales. La asignación de actividades se realiza de acuerdo con la planeación académica (Lineamientos institucionales) y en acuerdo con el jefe inmediato (decano o coordinador)

- Los profesores de medio tiempo tienen una dedicación de veinte (20) horas semanales. La asignación de actividades se realiza de acuerdo con la planeación académica y en consenso con su jefe inmediato.

b. Profesores de Cátedra: Son aquellos profesores contratados por periodos académicos para orientar uno o más cursos, con un máximo de diecinueve (19) horas semanales y podrán desempeñarse en programas de pregrado o posgrado.

Artículo 20. Plan de trabajo docente. Todo profesor vinculado mediante contrato laboral en la Corporación Universidad Piloto de Colombia tendrá un plan de trabajo docente concertado con el Decano o Director de área de la Facultad, en el cual se deben señalar las actividades de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social, gestión académica o desarrollo profesoral, que desarrollará en cada periodo académico, de acuerdo con el rol que desempeñe y los programas que preste servicios desde la facultad a la cual está adscrito.

Artículo 21. Disponibilidad de profesores de tiempo completo. No podrá ser vinculado a la Corporación Universidad Piloto de Colombia, como profesor de tiempo completo, el candidato que tenga otro contrato con otra institución pública o privada diferentes a Corporación Universidad Piloto de Colombia, con igual dedicación en franjas y horarios dentro o fuera de la Institución, así fuera en diferente modalidad a la que ha sido contratado.

Artículo 22. Cambios o cancelación de cursos. En caso de cambios o cancelación de un curso, las correspondientes facultades en colaboración con la Coordinación de Desarrollo Docente y la Coordinación de Recursos Humanos podrán realizar la modificación del plan de trabajo docente de acuerdo con el proceso establecido.



TÍTULO III. DESARROLLO PROFESORAL

CAPITULO III. PLAN GENERAL DE DESARROLLO PROFESORAL

Artículo 23. Objeto. El objeto del presente título es establecer el marco regulatorio del Plan de Desarrollo Profesional establecido por la Corporación Universidad Piloto de Colombia, que tiene como propósito contribuir a través de un proceso de desarrollo integral y de cualificación profesional a lo largo de su trayectoria a que los profesores trasciendan y hagan de su quehacer un ejemplo de vida para la comunidad académica.

De esta manera, durante su permanencia en la Institución, los profesores podrán acceder a las estrategias de desarrollo integral para su perfeccionamiento académico, pedagógico y científico, acorde con la modalidad de formación en la que prestan sus servicios, así como para cualificar su desempeño en las funciones de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica, según corresponda.

Artículo 24. Ámbito de aplicación. El presente título es aplicable a todos los profesores de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, vinculados mediante contrato de trabajo. Los objetivos del Plan de Desarrollo Profesional de la Universidad los definirá la Vicerrectoría Académica y la Coordinación de Desarrollo Docente con el apoyo de las Facultades y programas académicos. Las metas del Plan de Desarrollo Profesional se establecerán dentro de la planeación institucional.

Parágrafo 1. La Universidad establecerá las prioridades de desarrollo integral de sus profesores, a partir de los resultados de su gestión de desempeño, las necesidades de las facultades y programas académicos y de la disponibilidad presupuestal de la institución, en el marco del proceso de planeación institucional y de acuerdo con la normatividad establecida por el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 25. Cualificación Docente. La definición y seguimiento de los objetivos y las metas de cualificación profesoral serán concertadas con la decanatura a la que el profesor pertenezca y se asignarán dependiendo de su rol y de las prioridades de la Facultad. Asimismo, los tiempos destinados a la formación profesoral se registrarán en el plan de trabajo profesoral de cada periodo académico.

Artículo 26. Cualificación Intersemestral. La Coordinación de Desarrollo Docente de acuerdo con el Plan General de Desarrollo Profesional ofertará cursos de cualificación para docentes durante los periodos intersemestrales, con el fin de fortalecer el crecimiento profesional y académico de los docentes, promoviendo su desarrollo integral y el mejoramiento continuo de la calidad educativa. De manera que, el equipo docente deberá cursar al menos un curso ofertado de forma anual, que será certificado por la Institución para enriquecer la hoja de vida del docente.



TÍTULO IV. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS PROFESORES

CAPITULO IV. LICENCIAS, PERMISOS

Artículo 27. De las licencias. Sin perjuicio de las licencias consagradas en la ley, la Corporación Universidad Piloto de Colombia, podrá conceder licencias remuneradas o no remuneradas a los profesores cuando exista una causa justificada que lo amerite y no se vea comprometida la adecuada prestación del servicio educativo, conforme a los términos establecidos en los artículos siguientes:

En virtud de las licencias, los profesores tendrán la posibilidad de suspender sus actividades de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y/o cultural, proyección social o de apoyo a la gestión académica, según corresponda, asignadas en su plan de trabajo.

Parágrafo 1. Durante el término de la licencia, los profesores conservaran los privilegios y condiciones consignados en el contrato laboral.

Artículo 28. Licencia remunerada. Tiene como objetivo permitir a los profesores participar en actividades académicas o eventos, entre ellos:

- a. Programas de titulación posgradual.
- b. Misiones académicas.
- c. Representación de la Universidad en evento académico o investigativo.
- d. Talleres internacionales.
- e. Movilidades académicas.

La licencia deberá ser solicitada por el profesor con mínimo (2) dos meses de antelación a la realización de los eventos o actividades señaladas en el presente artículo, la cual será analizada y otorgada exclusivamente por el Comité Asesor Docente por un término de uno (1) hasta treinta (30) días calendario, y durante este periodo, el profesor seguirá devengado su asignación salarial.


Excepcionalmente, la licencia remunerada podrá tener una duración superior a treinta (30) días calendario, cuando medie justificación de conveniencia avalada al Comité Asesor Docente, Rectoría y tenga visto bueno del Vicerrector Académico.

Parágrafo 1. En todo caso, el otorgamiento de la licencia remunerada estará condicionado a la disponibilidad presupuestal con la que cuente la Corporación Universidad Piloto de Colombia, y a la valoración de la solicitud que efectúe el Vicerrector, en la cual detalle las actividades que realizará durante la licencia, según las causales establecidas en el presente artículo. La licencia podrá ser negada cuando las necesidades de la prestación de servicio educativo así lo exijan.

Artículo 29. Licencia no remunerada. La licencia no remunerada tiene como objetivo permitir a los profesores gestionar asuntos personales o participar en eventos académicos o de otra índole en nombre propio o de terceros.

La licencia no remunerada deberá solicitarse por el profesor con mínimo dos (2) meses de antelación a la realización de los eventos o actividades señaladas en el presente artículo, la cual será analizada y será otorgada por el Rector cuando sea hasta por treinta (30) días calendario, y durante este periodo de tiempo, el profesor no devengará su asignación salarial.

Excepcionalmente, la licencia no remunerada podrá reconocerse por un término superior a treinta (30) días calendario, sin embargo, estos casos deberán ser autorizados por la Rectoría o la secretaria general, con visto bueno del director administrativo. Estas licencias se otorgarán una vez por año, con el fin de no generar inconvenientes



en los procesos formativos de los estudiantes, en ningún caso podrá ser superior a noventa (90) días.

Artículo 30. De los permisos. El permiso es la autorización que el profesor solicita con la debida antelación para ausentarse de sus responsabilidades, el cual deberá ser autorizado previamente por el Decano o director de área de la Facultad al que se encuentra adscrito el profesor, y podrá ser otorgado por horas o hasta tres (3) días por mes.

Cuando el permiso sea superior a cuatro (4) días, debe ser informado por el profesor a la Coordinación de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, para el trámite


y registro correspondiente, según los lineamientos establecidos para ello.

Artículo 31. Movilidades Docentes y Participación en Eventos Académicos. La Corporación Universidad Piloto de Colombia fomenta y apoya las movilidades docentes que contribuyan al desarrollo profesional, académico e investigativo del cuerpo profesoral. Pueden incluir participación en congresos, simposios, cursos, pasantías y estancias doctorales de índole interdisciplinar, tanto a nivel nacional como internacional, estas movilidades deberán ser avaladas por el Comité asesor docente y la Coordinación de desarrollo docente

Parágrafo 1. Ningún docente se encuentra excluido de surtir el proceso establecido por la Coordinación de Desarrollo Docente, para solicitud de movilidad docente, de manera que no pueden asistir a eventos en nombre de la Universidad, sin previa autorización y no se reconocerán indicadores de movilidad docente de forma extemporánea.

Parágrafo 2. Los docentes que soliciten apoyos para movilidades académicas o participación en eventos académicos deberán anticipar situaciones, con el fin de que no representen costos adicionales para la Universidad. El solicitante deberá contar mínimo con seis (6) meses de antigüedad en la institución para que proceda la evaluación de su solicitud. Cuando la participación represente viáticos a cargo de la Universidad la antigüedad deberá ser como mínimo de un (1) año.

Artículo 32. Criterios de Movilidad. Los docentes interesados en participar en movilidades docentes deben presentar una solicitud debidamente fundamentada y aprobada por la Decanatura de Facultad o la Dirección de Área correspondiente. La solicitud debe incluir:

- 
- Los compromisos que el docente adquiere al participar en el evento académico.
 - Los impactos esperados de dicha participación, tanto para el desarrollo profesional del docente como para el beneficio institucional.
 - Deben ser tramitadas mínimo con 30 días hábiles de anticipación al evento.
 - Cuando soliciten viáticos estos deberán presentarse con 30 días de anticipación y serán determinados por el Comité de Gastos de la Corporación Universidad Piloto de Colombia.

Esta solicitud debe estar alineada con los lineamientos de la Coordinación de Desarrollo Docente, que se encargará de emitir un concepto previo a la autorización final por parte de la Vicerrectoría Académica.

Parágrafo 1. La solicitud debe incluir una descripción del evento académico, los objetivos de la participación del docente, y la forma en que dicha participación se alinea con los objetivos estratégicos de la facultad y de la Universidad.

Parágrafo 2. La Vicerrectoría Académica garantizará que todas las movilidades docentes aprobadas estén en consonancia con las prioridades institucionales y dispongan de los recursos necesarios para su implementación efectiva.

Artículo 33. Ámbito de aplicación. El presente título es aplicable a todos los profesores de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, vinculados mediante contrato de trabajo que hayan laborado de forma continua por más de seis (6) meses en la Institución y que tengan una dedicación de tiempo completo, medio tiempo o catedrático.



TÍTULO V. EVALUACIÓN DOCENTE

CAPÍTULO V. SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE.

Artículo 34. Evaluación Docente. La Corporación Universidad Piloto de Colombia concibe la Evaluación Docente como un proceso continuo, sistemático e integral para la planificación, seguimiento, valoración y evaluación del desempeño, potencialización y desarrollo del talento profesoral de la Universidad, de acuerdo con las responsabilidades adquiridas con respecto a la docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y apoyo a la gestión académica del programa.

La evaluación docente se fundamenta en la retroalimentación oportuna, el cumplimiento de compromisos, el conocimiento institucional y la preparación continua, con el objetivo de mejorar la calidad educativa y el desarrollo profesional de los profesores desde su accionar.

Artículo 35. Ámbito de aplicación. El sistema de Evaluación Docente aplica para todos los docentes vinculados a la Universidad, ya sean profesores de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra, al igual que en todas sus modalidades, presencial o virtual, y por ninguna razón pueden ser excluidos de la Evaluación Docente.

Artículo 36. El Sistema de Evaluación. Propone una estrategia de fortalecimiento académico en su compromiso institucional, a través del desarrollo de una cultura de la calidad y en concordancia con el perfil docente para evaluar la acción docente y el desempeño de los profesores en el desarrollo de las funciones sustantivas.

Artículo 37. Características del Sistema de Evaluación Docente. El sistema de evaluación docente de la Corporación Universidad Piloto de Colombia se caracteriza por:

- a. Ser un proceso continuo y dinámico, por lo que el sistema se encuentra en permanente construcción y requiere de análisis, ajustes, y perfeccionamiento constante.
- b. Ser participativo, toda vez que es un sistema abierto a las proposiciones y sugerencias que se generen por parte de los miembros de la comunidad universitaria involucrados en el mismo.
- c. Ser transparente, en tanto la finalidad y los mecanismos del proceso de evaluación sean conocidos por todos los miembros de la comunidad universitaria involucrados en el mismo.
- d. Ser formativo, teniendo en cuenta que su finalidad es aportar al crecimiento personal y profesional de los docentes.

Artículo 38. Objetivos de la evaluación docente. La evaluación se plantea como una reflexión sobre la práctica y la acción del docente la cual permitirá:

- a. Identificar aciertos y aspectos a mejorar en las prácticas docentes.
- b. Aportar al enriquecimiento y desarrollo del docente como persona y como profesional.
- c. Proyectar acciones de cualificación y de Desarrollo Docente.
- d. Valorar y evaluar la permanencia y el desempeño de los docentes, durante su trabajo con la universidad.
- e. Obtener elementos objetivos de juicio para la asignación de reconocimientos y galardones.
- f. Aportar información a los procesos de autoevaluación institucional y de los programas de la universidad.

Artículo 39. Propósitos de la Evaluación Docente. Son propósitos de la evaluación los siguientes:

- a. Garantizar la calidad en los procesos formativos, la mejora continua y el desarrollo profesoral.
- b. Reconocer el nivel de competencias y el logro de los objetivos de los profesores en el proceso educativo de los estudiantes.
- c. Incrementar el compromiso de los profesores como actores fundamentales en el proceso formativo y el desarrollo integral de los estudiantes.
- d. Implementar acciones de desarrollo profesoral, a partir de los resultados obtenidos.
- e. Generar cambios positivos en los procesos educativos que adelantan los profesores de la Universidad.
- f. Obtener elementos de juicio para otorgar distinciones y galardones a los profesores como reconocimiento de la labor adelantada al interior de la Institución.
- g. Obtener elementos de juicio para ser remitidos en el trámite de procesos disciplinarios con el fin que estos ayuden en la determinación de la sanción en caso de que las hubiera.
- h. Obtener elementos de juicio para definir la permanencia de los profesores al interior de la Universidad.
- i. Contribuir a la sistematización del conocimiento de las actividades que se realizan en las funciones sustantivas de la Institución y de apoyo a la gestión académica, para determinar indicadores de gestión y formas de autorregulación.

Artículo 40. Mecanismos de valoración. La Evaluación Docente es el mecanismo mediante el cual, se mide y valora el cumplimiento de los objetivos individuales en docencia, investigación, innovación y/o creación artística y/o cultural, proyección social y gestión académica, según corresponda, asignados a los profesores, al igual, que las habilidades destrezas y capacidades, que corresponderán al desarrollo de las competencias pedagógicas y educativas, valorando la percepción de los estudiantes.

Artículo 41. Periodicidad. La Evaluación docente será desarrollada al finalizar el respectivo periodo académico, a través de los aplicativos, instrumentos y recursos con que cuente la universidad y estime convenientes, los cuales serán definidos por la Vicerrectoría Académica y la Coordinación de Desarrollo Docente de forma autónoma.

Artículo 42. Escala de Valoración. La valoración de los profesores por parte de los diferentes actores de la Corporación Universidad Piloto de Colombia se realizará utilizando una escala detallada que considera múltiples aspectos del desempeño docente. A continuación, se presenta la escala de valoración:



a. Dominio del Conocimiento

- a. Excelente (5 puntos): Demuestra un dominio excepcional del contenido curricular y es capaz de integrarlo con otros conocimientos de manera innovadora.
- b. Muy Bueno (4 puntos): Muestra un dominio sólido del contenido curricular y lo presenta de manera clara y precisa.
- c. Bueno (3 puntos): Tiene un buen entendimiento del contenido curricular y lo transmite adecuadamente.
- d. Satisfactorio (2 puntos): Conoce el contenido curricular básico, aunque presenta algunas limitaciones en su transmisión.
- e. Insuficiente (1 punto): Muestra deficiencias significativas en el conocimiento del contenido curricular.

b. Metodología y Estrategias Didácticas

- a. Excelente (5 puntos): Utiliza una amplia variedad de metodologías innovadoras y estrategias didácticas que fomentan el aprendizaje activo y significativo.
- b. Muy Bueno (4 puntos): Emplea diversas metodologías y estrategias didácticas efectivas que facilitan el aprendizaje.
- c. Bueno (3 puntos): Utiliza metodologías y estrategias didácticas adecuadas para el logro de los objetivos de aprendizaje.
- d. Satisfactorio (2 puntos): Aplica metodologías y estrategias didácticas básicas, con algunas limitaciones en su efectividad.
- e. Insuficiente (1 punto): Utiliza metodologías y estrategias didácticas inadecuadas o poco efectivas.

c. Gestión del curso

- a. Excelente (5 puntos): Mantiene un ambiente en el curso altamente organizado, inclusivo y motivador, promoviendo el respeto y la colaboración entre los estudiantes.
- b. Muy Bueno (4 puntos): Gestiona el curso de manera efectiva, creando un ambiente de aprendizaje positivo y disciplinado.
- c. Bueno (3 puntos): Mantiene una gestión del curso adecuada, con normas claras y un ambiente de respeto.
- d. Satisfactorio (2 puntos): Gestiona el curso con algunas dificultades, logrando un ambiente de aprendizaje aceptable.
- e. Insuficiente (1 punto): Presenta serias dificultades en la gestión del curso, afectando el ambiente de aprendizaje.



d. Relación con los Estudiantes

- a. Excelente (5 puntos): Establece relaciones muy positivas con los estudiantes, basadas en la confianza, el respeto y la empatía.
- b. Muy Bueno (4 puntos): Mantiene relaciones positivas y respetuosas con los estudiantes, fomentando la comunicación abierta.
- c. Bueno (3 puntos): Tiene relaciones adecuadas con los estudiantes, basadas en el respeto mutuo.
- d. Satisfactorio (2 puntos): Establece relaciones aceptables con los estudiantes, aunque puede mejorar en la empatía y la comunicación.
- e. Insuficiente (1 punto): Presenta dificultades para establecer relaciones positivas con los estudiantes.

e. Compromiso y Profesionalismo

- a. Excelente (5 puntos): Demuestra un alto nivel de compromiso y profesionalismo, participando activamente en actividades escolares y de desarrollo profesional.
- b. Muy Bueno (4 puntos): Muestra un buen nivel de compromiso y profesionalismo, cumpliendo con sus responsabilidades de manera consistente.
- c. Bueno (3 puntos): Cumple con sus responsabilidades de manera adecuada y muestra compromiso con su labor.
- d. Satisfactorio (2 puntos): Tiene un compromiso y profesionalismo aceptables, aunque con áreas de mejora.
- e. Insuficiente (1 punto): Presenta falta de compromiso y profesionalismo, afectando su desempeño y la dinámica escolar.

Artículo 43. Características de la evaluación. La Evaluación Docente tendrá las siguientes características:

- a. Participativa.** La evaluación valora el desempeño profesoral a través de la mirada que hacen los estudiantes, el jefe inmediato y los mismos profesores colegas.
- b. Transparente.** Los objetivos de la evaluación docente y los mecanismos que sean empleados para valorar el cumplimiento de las funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica, que tenga asignadas los profesores, deberán poder ser conocidos previamente por ellos y por el resto de la comunidad educativa que participe de dicha evaluación.
- c. Formativa.** El seguimiento continuo de la evaluación debe permitir a los profesores realizar retroalimentación y reflexión con los que identificar los aspectos positivos de su quehacer docente y los estimule a implementar estrategias para mejorar la prestación del servicio educativo a cargo de Universidad Piloto de Colombia.

- d. **Objetiva.** La evaluación partirá de la base de indicadores y metas previamente establecidas entre la Institución y los profesores. Además, se realizará a través de instrumentos idóneos que logren valorar y evaluar con evidencias y fuentes válidas de información, el cumplimiento de las funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica, según corresponda, para así obtener mediciones objetivas.
- e. **Sistemática.** La evaluación requiere por parte de la Universidad, de una planeación y seguimiento continuo para obtener información confiable y representativa del desempeño de los profesores y del cumplimiento de los compromisos de mejora que hayan sido asumidos con ocasión de dicha evaluación, de tal forma que pueda determinarse la efectividad de estos.


Artículo 44. Implicaciones de la gestión del desempeño. El resultado consolidado de la evaluación docente tendrá las siguientes implicaciones, según lo establecido en el presente reglamento:

Requisitos mínimos de permanencia.

- a. Tener un promedio acumulado superior a 4,0 en la evaluación docente acorde con los resultados de Evaluación Docente y no contar con Plan de Mejoramiento Docente, durante tres (3) periodos consecutivos.
- b. Cumplir rigurosamente con las funciones y actividades del Plan de Trabajo Docente acreditando la entrega de los productos de formación, investigación, extensión o de gestión académica-administrativa comprometidos durante su vigencia.
- c. Cumplir con el requisito de cualificación para el periodo académico respectivo, de acuerdo con el Plan General de Desarrollo Profesoral.
- d. No presentar sanciones o faltas disciplinarias previo al Reglamento Interno de Trabajo establecido por la Universidad.

Parágrafo 1. El contrato de los docentes de la Universidad no será prorrogado automáticamente, razón por la cual es responsabilidad de los decanos de facultad evaluar los requisitos de permanencia para promover la continuidad de los docentes en la Universidad.

- a. **Requisitos de permanencia condicionada.** El docente que incumpla los requisitos de permanencia deberá suscribir ante el decano de facultad o director de área un plan de mejoramiento para implementar en el periodo académico siguiente. Si el docente no cumple con las condiciones del plan de mejora, oportunamente y conforme al debido proceso establecido, se constituirá una inejecución sistemática de las obligaciones laborales, acabando el contrato de trabajo con justa causa.
- b. **Retiro de la Institución.** Respecto del profesor que obtenga en dos (2) periodos académicos consecutivos como resultado consolidado en la evaluación docente calificación de insuficiente menor a dos (2), la Institución podrá dar por termina-



do de forma unilateral y con justa causa el respectivo contrato de trabajo, y se abstendrá de celebrar uno nuevo con el mismo profesor en los periodos académicos siguientes.

- c. Incumplimiento con el Plan de Mejoramiento.** Este se refiere al incumplimiento de las acciones y resultados acordados con el jefe inmediato en el Plan de Mejoramiento, elaborado como resultado de la evaluación docente. Si dicho incumplimiento persiste durante tres (3) periodos académicos consecutivos, se considerará una causal para la terminación del contrato laboral por incumplimiento de los requisitos de permanencia.

Artículo 45. Presentación de informes. La Coordinación de Desarrollo Docente presentará el cierre del proceso de desempeño de cada periodo ante la Vicerrectoría Académica y las facultades, los respectivos resultados, medición de indicadores y seguimiento al cumplimiento de las metas proyectadas con responsabilidad de las Coordinaciones Académicas de los programas. Con base en lo anterior, esta información deberá presentar ante el Comité Asesor Docente para su respectiva socialización.



TÍTULO VI. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DOCENTE

CAPÍTULO VI. REQUISITOS PARA EL INGRESO Y ASCENSO AL SISTEMA DOCENTE

Artículo 46. Los requisitos mínimos para los docentes de planta tanto de pregrado como de posgrado, en la Corporación Universidad Piloto de Colombia, están establecidos según el sistema de clasificación docente, el cual comprende cinco niveles fundados en su formación académica, méritos, experiencia profesional y académica. Estos incluyen títulos profesionales y formación pedagógica, una sólida experiencia docente, investigativa y profesional, así como en innovación y creación artística y cultural. Se valora el desempeño profesional y el dominio de una segunda lengua. Además, se considera la producción académica, investigativa y de proyección social, asegurando así la excelencia educativa y el compromiso con la misión y visión de la Universidad.

Artículo 47. Contratación. Proceso mediante el cual la Corporación Universidad Piloto de Colombia formaliza la relación laboral con un docente para desempeñar funciones académicas específicas, mediante, la firma del contrato laboral en el que se estipulan las condiciones laborales, la carga horaria, la remuneración, los derechos y deberes del docente.

Artículo 48. Dedicación. Se refiere a las responsabilidades de trabajo bajo las cuales un docente se compromete con la Corporación Universidad Piloto de Colombia para trabajar en la modalidad de Medio Tiempo y Tiempo Completo.

Artículo 49. Clasificación de los docentes según el tipo de contratación. Los docentes de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, de acuerdo con el término de duración del contrato y la dedicación, se clasifican así:

I. De acuerdo con el término de duración del contrato:

- a. Con contrato a término fijo por un año.
- b. Con contrato a término fijo por periodos académicos.

II. De acuerdo con su vinculación serán:

III. Docente de Planta. Es aquel profesional que ha cumplido con los requisitos de vinculación del presente reglamento y ha sido contratado laboralmente para el desarrollo de las funciones sustantivas de la educación superior, con una dedicación de entre 20 y 40 horas semanales, La asignación de horas para el desarrollo de las funciones se explicita en el capítulo VII Plan de Trabajo del presente reglamento.

IV. Docente de Cátedra. Es aquel que ha cumplido con los requisitos de vinculación establecidos en el presente Reglamento Docente y ha sido contratado para desarrollar un mínimo de 3 horas y máximo de 19 horas semanales en actividades de docencia. Los docentes de cátedra serán contratados mediante contrato a término fijo por periodos académicos o por la duración del curso correspondiente.

V. De acuerdo con la dedicación los docentes podrán ser:

- a. Tiempo completo: 40 horas semanales.
- b. Medio tiempo: 20 horas semanales.
- c. Docente de cátedra: hasta 19 horas semanales

Artículo 50. Funciones de los docentes. La Corporación Universidad Piloto de Colombia asume la formación como centro del Proyecto Educativo Institucional y, en consecuencia, todo el equipo docente podrá desarrollar, simultánea o paralelamente, funciones sustantivas y actividades de: docencia, formación, investigación y proyección social extensión y, además de las funciones en la gestión académico-administrativas, que se formalizan en el Plan de Trabajo de cada docente en los términos del presente Reglamento Docente.

Parágrafo 1. En concordancia con su perfil las funciones de los docentes de planta serán asignadas para responder a los objetivos del Plan Estratégico Institucional y los Planes de Acción de las facultades, asumidas según el plan de desarrollo de la facultad, el programa. El nivel de clasificación en el que se encuentren ubicado el profesor responderá, a su formación, trayectoria docente, investigativa y profesional. Además de aquellas, funciones asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo y el área de su especialidad.

Artículo 51. Clasificación Docente. Sistema de clasificación y categorización de los docentes a nivel institucional se organiza en niveles, según su experiencia, formación académica, méritos académicos, y otros criterios relevantes, que determinarán la distribución de responsabilidades y funciones a realizar dentro de la Universidad. De igual manera, de acuerdo con el sistema de clasificación se realizará la asignación salarial para los docentes vinculados a la Universidad.

Artículo 52. Niveles Clasificación Docentes de Planta. Los niveles definidos para el sistema de clasificación institucional docente de planta son las siguientes:

- a. Docente nivel I
- b. Docente nivel II
- c. Docente nivel III
- d. Docente nivel IV
- e. Docente nivel V

Artículo 53. Niveles del Sistema de Clasificación Docente. Todos los docentes de planta, de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, deberán estar debidamente clasificados. El sistema de clasificación docente es aplicado al momento de la vinculación del profesor en la institución, de acuerdo con el cumplimiento de los criterios y requisitos de cada una de las categorías establecidas en el presente reglamento.

Artículo 54. Docente nivel I. Son requisitos mínimos para acceder a este nivel:

- a. Título universitario de especialista en el área de desempeño en la cual se pretende su contratación.
- b. Contar con tres (3) o más años de experiencia docente en educación superior o su equivalente en horas cátedra, profesional o en investigación o proyección social en el diseño, implementación y evaluación de proyectos de investigación, desarrollo, innovación o impacto social.
- c. Acreditar competencias comunicativas Certificar el dominio lingüístico en una segunda lengua, equivalente a nivel B1 del Marco Común Europeo de Referencia

para las lenguas extranjeras, según la normativa vigente del Ministerio de Educación Nacional.

- d. Curso de formación pedagógica en educación superior, no mayor a dos (2) años de realización.
- e. Presentar evaluaciones satisfactorias del desempeño en el último año.

Artículo 55. Docente nivel II. Son requisitos mínimos para acceder a este nivel:

- a. Título universitario de Maestría en el área de desempeño en la cual se pretende su contratación.
- b. Contar con tres (4) años de experiencia como docente en educación superior o su equivalente en horas cátedra, profesional, investigativa, innovación y/o creación artística y cultural o proyección social en el diseño, implementación y evaluación de proyectos de investigación, desarrollo, innovación o impacto social.
- c. Certificar dominio lingüístico en una segunda lengua, equivalente a nivel B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas extranjeras según la normativa vigente del Ministerio de Educación Nacional.
- d. Acreditar producción académica o de proyección social o investigativa, según la tipología del Minciencias realizada en los tres (3) últimos años.
- e. Curso de formación pedagógica en educación superior, no mayor a dos (2) años de realización.
- f. Presentar evaluaciones satisfactorias del desempeño en el último año.

Artículo 56. Docente nivel III. Son requisitos mínimos para acceder a este nivel:

- a. Título universitario de Maestría en el área de desempeño en la cual se pretende su contratación
- b. Contar con seis (6) años experiencia docente en educación superior o su equivalente en horas cátedra, profesional, investigativa, innovación y/o creación artística y cultural o proyección social en el diseño, implementación y evaluación de proyectos de investigación, innovación o impacto social.
- c. Acreditar competencias comunicativas Certificar dominio lingüístico en una segunda lengua, equivalente a nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas extranjeras según requerimientos de la decanatura y plaza a ofertar, lo anterior con el aval de la vicerrectoría académica, y en consonancia con la norma vigente del Ministerio de Educación Nacional para la acreditación de dominio lingüístico.
- d. Acreditar producción académica o de proyección social o investigativa según la tipología de Minciencias realizada en los cinco (5) últimos años.
- e. Curso de formación pedagógica en educación superior, no mayor a dos (2) años de realización.
- f. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en el último año.

Artículo 57. Docente nivel IV. Son requisitos mínimos para acceder a este nivel:

- a. Título universitario de Maestría y acreditar candidatura a doctor en el área de desempeño en la cual se pretende su contratación. Para acreditar la candidatura debe demostrar la aprobación de su proyecto de tesis doctoral, tutoría vigente en el plan de estudios y fecha de defensa de tesis doctoral.
- b. Contar con nueve (9) años de experiencia en educación superior o su equivalente en horas cátedra, profesional, investigativa, innovación y/o creación artística y cultural o proyección social en el diseño, implementación y evaluación de proyectos de investigación, desarrollo, innovación o impacto social, de los cuales, al menos cinco (5) deben ser de experiencia investigativa registrada en el CuLAC como integrante o investigador según Minciencias.
- c. Certificar el dominio lingüístico en una segunda lengua, equivalente a nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas extranjeras, según la normativa vigente del Ministerio de Educación Nacional.
- d. Acreditar producción académica o de proyección social o investigativa según la tipología de Minciencias como tipo A realizada en los cinco (5) últimos años.
- e. Curso de formación pedagógica en educación superior, no mayor a dos (2) años de realización.
- f. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en el último año.

Artículo 58. Docente nivel V. Son requisitos mínimos para acceder a este nivel:

- a. Título universitario de Doctorado en el área de desempeño en la cual se pretende su contratación.
- b. Contar con doce (12) años de experiencia docente en educación superior, o su equivalente en horas cátedra, profesional, investigativa, innovación y/o creación artística y cultural o proyección social en el diseño, implementación y evaluación de proyectos de investigación, desarrollo, innovación o impacto social de los cuales, al menos seis (6) deben ser de experiencia investigativa registrada en el CuLAC como integrante o investigador según Minciencias.
- c. Certificar el dominio lingüístico en una segunda lengua, equivalente a nivel C1 del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas extranjeras, según normativa vigente del Ministerio de Educación Nacional.
- d. Acreditar producción académica o proyección social o investigativa según la tipología de Minciencias como tipo TOP o A realizada en los cinco (5) últimos años.
- e. Tener evaluaciones satisfactorias del desempeño en el último año.
- f. Curso de formación pedagógica en educación superior, no mayor a dos (2) años de realización.

Parágrafo 1. El Ministerio de Educación Nacional convalidado los títulos exigidos para cada nivel en el sistema de clasificación docente, si son títulos obtenidos en universidades extranjeras.

Parágrafo 2. La experiencia exigida para cada una de las categorías del sistema de clasificación docente solo se cuenta desde la obtención del título profesional.

Artículo 59. Cambio de nivel docente de planta. Para el cambio de nivel en el sistema de clasificación docente, se debe tener en cuenta que este proceso se da por necesidades del servicio, es decir si al interior de las facultades se requiere cubrir una plaza o contratar un profesor con un determinado nivel, para prestar servicios en un programa académico, son los profesores de la universidad los primeros llamados a postularse con el fin de mejorar sus condiciones salariales. Por lo tanto, los cambios de nivel dentro del sistema de clasificación docente no son automáticos, ni por tiempo, ni por nuevos estudios y están sujetos al cumplimiento de los requerimientos de la plaza por contratar y a la disponibilidad presupuestal de la institución.

Parágrafo 1. Cumplidos los requisitos enunciados, para el cambio de nivel dentro del sistema de clasificación docente, podrá postularse el profesor, que cumpla con los criterios de permanencia, los cuales exigen como mínimo un año vinculación ininterrumpida en su respectivo nivel del sistema de clasificación docente y sólo para la categoría inmediatamente superior, con el cumplimiento de los demás requisitos previstos para el nivel correspondiente en el presente reglamento, teniendo prioridad frente a postulantes externos.

Artículo 60. Permanencia. No hay límite de permanencia en una categoría, siempre y cuando se cumplan las condiciones para tal efecto, consagradas en el presente Reglamento Docente. Siempre que haya una plaza vacante para alguna de las categorías del sistema de clasificación de docentes, el decano de facultad priorizará las postulaciones de los docentes de planta o de cátedra vinculados a la Universidad Piloto de Colombia para suplir la vacante, de acuerdo con el estricto orden de postulación establecido, previo cumplimiento de los requisitos respectivos.

Artículo 61. Incumplimiento de los requisitos de permanencia. El docente que incumpla los requisitos de permanencia frente a bajos resultados en la evaluación docente deberá suscribir ante el decano de facultad o director de área, un plan de mejoramiento para implementar en el periodo académico siguiente. Si el docente no cumple con las condiciones establecidas en el plan de mejoramiento, oportunamente y de conformidad con el debido proceso establecido para tales efectos se constituirá una inejecución sistemática de las obligaciones laborales, dando lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Artículo 62. Tipos de docentes de Cátedra. Para los profesores de cátedra, el sistema de clasificación define la siguiente tipología:

- a. Docente de Cátedra Pregrado
- b. Docente de Cátedra Posgrado

Artículo 63. Vinculaciones docentes de Cátedra. La Corporación Universidad Piloto de Colombia vincula a sus profesores de cátedra en acuerdo a su nivel de formación o titulaciones académicas que se ajusten a la naturaleza del programa, siendo igual o superior al nivel en el desarrollaran la docencia.

Parágrafo 1. La remuneración de los docentes de cátedra se establece de acuerdo con el nivel de formación en el que se desempeñan (pregrado, especialización, maestría o doctorado), siguiendo los lineamientos salariales fijados por la institución en coherencia con la ley y la autonomía institucional.

Artículo 64. Niveles de Clasificación Docentes de Cátedra. El sistema de clasificación para docentes de cátedra organiza a los docentes en uno de los siguientes niveles de acuerdo con su formación académica, experiencia docente y trayectoria profesional.

- a. Docente de Cátedra Nivel I
- b. Docente de Cátedra Nivel II
- c. Docente de Cátedra Nivel III
- d. Docente de Cátedra Nivel IV

Artículo 65. Docente cátedra nivel I. Son requisitos mínimos para acceder a este nivel:

- a. Título especialización acorde con la naturaleza del programa.
- b. Experiencia mínima de 3 años en docencia universitaria o campo relacionado.
- c. Curso de formación pedagógica en educación superior, no mayor a dos (2) años de realización.

Artículo 66. Docente cátedra nivel II. Son requisitos mínimos para acceder a este nivel:

- a. Título de especialización equivalente o superior al nivel del programa en el que se desempeña.
- b. Experiencia mínima de 4 años en docencia universitaria o campo relacionado.
- c. Curso de formación pedagógica en educación superior, no mayor a dos (2) años de realización.

Artículo 67. Docente cátedra nivel III. Son requisitos mínimos para acceder a este nivel:

- a. Título de maestría equivalente o superior al nivel del programa en el que se desempeña.
- b. Experiencia mínima de 5 años en docencia Universitaria o campo relacionado.
- c. Curso de formación pedagógica en educación superior, no mayor a dos (2) años de realización.

Artículo 68. Docente cátedra nivel IV. Son requisitos mínimos para acceder a este nivel:

- a. Título de doctorado equivalente al nivel del programa en el que se desempeña.
- b. Experiencia mínima de 7 años en docencia Universitaria o campo relacionado.
- c. Curso de formación pedagógica en educación superior, no mayor a dos (2) años de realización.

Artículo 69. Cambio de nivel docente de cátedra. Un profesor de cátedra podrá aspirar a cambio de nivel, después de permanecer como mínimo durante 4 periodos académicos consecutivos de contrato continuos en la categoría actual. Solo es posible presentarse a una promoción a la categoría inmediatamente superior y no hay límite de permanencia en una categoría, siempre y cuando se cumplan las condiciones de permanencia, de acuerdo con las condiciones establecidas en el presente Reglamento Docente.

Parágrafo 1. La evaluación del desempeño y el posible cambio a nivel superior estarán sujetas a la revisión periódica de los méritos académicos, experiencia docente, contribución al desarrollo institucional y la asignación presupuestal para la facultad.

Parágrafo 2. La formación a que hace mención el presente artículo se refiere a los títulos nacionales oficiales o a aquellos que estén convalidados por el Ministerio de Educación Nacional en caso de haber sido obtenidos en universidades extranjeras.

Parágrafo 3. Es obligación del docente informar a la Corporación Universidad Piloto de Colombia sobre cualquier cambio o actualización en su formación académica, con el fin de integrar sus logros en su hoja de vida institucional.

Artículo 70. Disponibilidad y vinculación. La disponibilidad del equipo docente se establecerá una vez completado con el proceso de selección y contratación del docente. Se espera que el docente cumpla con las responsabilidades asignadas en su plan de trabajo, en coherencia con las necesidades institucionales y los horarios



asignados para su ejercicio en la institución. Este compromiso asegura la adecuada cobertura de las actividades académicas, así como la continuidad de los procesos formativos en la institución.



TÍTULO VII. PLAN DE TRABAJO DOCENTE

CAPITULO VII. APLICACIÓN PLAN DE TRABAJO DOCENTE

Artículo 71. Planeación Académica. La planeación académica en la Corporación Universidad Piloto de Colombia es un proceso estratégico y sistemático que involucra la definición y organización de objetivos, contenidos, metodologías y recursos necesarios para el desarrollo efectivo de las actividades educativas a lo largo del año. Este proceso abarca la elaboración de actividades formativas y académicas, la planificación de los cursos, la distribución de cargas horarias, la ejecución de proyectos de investigación y proyección social, así como la coordinación de actividades curriculares, de autoevaluación y de gestión académico-administrativas reflejados en el Plan de Trabajo Docente.

Artículo 72. Plan de Trabajo Docente. El Plan de trabajo de los profesores de planta de la Universidad, se distribuye en las siguientes funciones y actividades para garantizar la cobertura de las labores formativas, académicas, docentes, investigativas, de extensión y académico-administrativas de los programas académicos de la Universidad:

- a. **Formativa, académica y docente.** Corresponde a la docencia de pregrado y de posgrado de las diferentes modalidades de los programas académicos, las tutorías y las actividades académicas y docentes que realizan los profesores en los periodos intersemestrales.
- b. **Investigación.** Cubre la investigación generativa, formativa y la gestión de investigación, además especifica la investigación formativa en cuanto a dirección trabajos de grado de los programas que lo requieran.
- c. **Extensión.** Concebida como los proyectos con la comunidad institucionales y de las facultades y la coordinación de prácticas profesionales asociadas con los planes de estudios de los programas académicos.
- d. **Académico administrativas.** En estas labores se cubre la gestión para atender procesos de autoevaluación, aspectos curriculares, la coordinación académica de programa posgrado, apoyos en laboratorios específicos y jefaturas de las áreas comunes, desarrollo profesoral.

Artículo 73. Responsabilidad frente al Plan de Trabajo Docente. El Plan de trabajo de los docentes es responsabilidad de las facultades, las cuales se deben acoger a los lineamientos institucionales para su gestión oportuna ante las instancias que participen de dicho proceso. Finalmente, el Plan de trabajo estará avalado por el decano de Facultad en consenso con el docente.

Parágrafo 1. Ningún docente una vez vinculado a la institución podrá iniciar sus labores sin antes haber formalizado y oficializado su Plan de Trabajo ante la Coordinación de Desarrollo Docente.

Parágrafo 2. Es deber de las facultades asignar en el Plan de Trabajo Docente actividades que estén autorizadas en la planeación académica, así como el seguimiento al cumplimiento de las actividades consagradas en el documento.

Artículo 74. Modificación de Plan de Trabajo Docente. Las facultades y programas académicos podrán hacer la modificación del plan de trabajo de los docentes, siempre y cuando presenten diferencias entre la planeación académica y el desarrollo de las actividades establecidas, con el fin de reflejar las actividades durante el tiempo de contratación o de vinculación, sometidos al proceso establecido por la Coordinación de Desarrollo Docente.

Artículo 75. Evaluación al Cumplimiento Actividades del Plan de Trabajo Docente. La evaluación y seguimiento de las actividades, compromisos y entregables establecidos en el plan de trabajo docente serán realizados por el Decano de Facultad o el director del Área correspondiente. Estos serán responsables de analizar el grado de cumplimiento de las actividades establecidas con el fin de contar con elementos de juicio sólidos para determinar la continuidad de los docentes en la institución.

Artículo 76. Horas Formativas, Académicas Pregrado. Los docentes de Tiempo Completo deberán incluir en su Plan de Trabajo un mínimo de 8 horas de docencia semanal, sin que se permita un número inferior de horas dedicadas a la docencia. Por su parte, los docentes de Medio Tiempo deberán contar con un mínimo de 6 horas de docencia semanal en su Plan de Trabajo y tampoco podrán contar con un número inferior. Esta disposición garantiza que se mantenga un nivel adecuado de compromiso con las responsabilidades formativas de los docentes.


Artículo 77. Horas Formativas, Académicas Posgrado. En cuanto a los docentes con asignación de horas de docencia en posgrados consagradas en su Plan de Trabajo, deberán estar vinculadas con la planeación académica y debidamente autorizadas por la Dirección de Posgrados, teniendo en cuenta las cohortes activas y los programas que se encuentren en operación. Por ninguna razón se deben asignar horas en programas inactivos o con cohortes que no se ajusten a los puntos de equilibrio.

Artículo 78. Horas de Tutorías para Programas de Pregrado y Posgrado. Las horas de tutorías para programas de pregrado y posgrado no podrán exceder el 10% del total de las horas asignadas para la docencia. Estas horas serán exclusivamente para programas presenciales. La asignación será autorizada por la Unidad Académica en Ciencias de la Educación y se determinarán de acuerdo con las necesidades académicas de cada programa garantizando pleno cumplimiento de los criterios establecidos en el Reglamento Docente.

Artículo 79. Dirección de Trabajos de Grado para Programas de Pregrado. Las horas de Dirección de Trabajos de Grado se asignarán de acuerdo con las necesidades académicas y la carga de trabajo de cada programa, deberán estar plenamente justificadas mediante un plan detallado de apoyo a los estudiantes y no podrán exceder a más de 10 horas semanales, las cuales serán evaluadas y aprobadas por el Decano de Facultad.³

Artículo 80. Dirección de Trabajos de Grado para Programas de Posgrado. La asignación de estas horas será autorizada por el Decano de Facultad correspondiente. La supervisión del cumplimiento y la adecuada utilización de estas horas deberán ser plenamente justificadas para apoyar a los estudiantes en la realización de sus trabajos de grado de Maestría y Doctorado y tampoco podrán exceder de a más de 10 horas semanales.

Artículo 81. Horas de Investigación y Proyección Social. La asignación de horas para el desarrollo de actividades y de proyectos de investigación en el Plan de Trabajo Docente, se determina a partir de la participación de los docentes en la convocatoria de



proyectos establecida anualmente por la Dirección de Investigación, Innovación y Proyección Social, y se asigna de acuerdo con los criterios establecidos para la planeación académica institucional y la continuación de los proyectos de investigación.

Parágrafo 1. Para la asignación de horas en el Plan de Trabajo, el docente debe estar vinculado a grupo de investigación y no se asignarán horas a docentes que no estén vinculados a grupos que se encuentren vigentes.

Artículo 82. Horas de Prácticas Profesionales. La asignación de horas para la supervisión de prácticas profesionales en el Plan de Trabajo Docente se establecerá de acuerdo con los lineamientos de la Dirección de Egresados y Práctica Profesional, con el objetivo de asegurar que cualquier actualización no afecte la carga horaria asignada. La distribución debe ser consecuente y aplicable a los programas de la Facultad y de acuerdo con los lineamientos del Reglamento de Práctica Profesional.

Artículo 83. Horas de Currículo. La asignación de horas de currículo en la Corporación Universidad Piloto de Colombia se realiza de acuerdo con los procesos institucionales y en consonancia con la planeación académica institucional, los procesos de evaluación curricular, construcción de las condiciones iniciales, modificación, ajuste o creación de nuevos programas.

Artículo 84. Horas de Autoevaluación. La asignación de horas para actividades de autoevaluación en el Plan de Trabajo Docente se realizará de acuerdo con los procesos institucionales vigentes en la Corporación Universidad Piloto de Colombia. Estos procesos incluyen, renovación de registros calificados, la renovación y acreditación de programas, acreditación institucional y otros procesos de calidad. La distribución de horas se establecerá de manera proporcional a la participación de los docentes en estos procesos, garantizando que se cubran adecuadamente las necesidades institucionales sin afectar la carga horaria asignada previamente para las facultades en la planeación académica.

Parágrafo 1. Los docentes asignados con horas para actividades de gestión académico-administrativas en su Plan de Trabajo, deberán contar y acreditar con formación en gestión académica, conforme al Plan General de Desarrollo Profesional y a los lineamientos establecidos por la Coordinación de Desarrollo Docente.

Artículo 85. Horas Coordinación de Programa de Posgrado.

La asignación de horas para Coordinación de programas de posgrado se realiza conforme a los criterios institucionales establecidos y en concordancia con la planeación académica vigente y por la Dirección de Posgrados. Se asignan de acuerdo con las



necesidades específicas del programa y los recursos disponibles asegurándose que funcionen de manera efectiva y cumplan con los objetivos académicos y profesionales establecidos.

Artículo 86. Horas para las Jefaturas de Área Común. La asignación de estas horas será autorizada por la Dirección de Áreas Comunes para asegurar los docentes jefes de Área cumplan las responsabilidades de planificación y seguimiento de actividades académicas. De igual forma de los docentes que tienen a su cargo. Estas horas estarán destinadas exclusivamente a actividades administrativas realizadas por los jefes de área y no podrán exceder de 20 horas semanales.

Artículo 87. Horas para Desarrollo Profesional. El desarrollo profesoral en la Corporación Universidad Piloto de Colombia es el proceso continuo y sistemático mediante el cual se promueve el crecimiento académico, profesional y personal de los docentes, con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza, la investigación y la proyección social. De manera que los docentes contarán con una descarga de 16 horas de su Plan de Trabajo para tomar una capacitación ofertada por la Coordinación de Desarrollo Docente durante el periodo intersemestral.



TÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO VIII. PROCESO Y FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 88. Objeto - Proceso disciplinario. Lo dispuesto en este apartado se aplica a todos los docentes vinculados por contrato laboral en cualquiera de sus modalidades o nivel de clasificación docente de la Corporación Universidad Piloto de Colombia y es parte integral de todos los contratos laborales celebrados con los mismos.

El ejercicio de las acciones disciplinarias en la Corporación Universidad Piloto de Colombia está en coherencia con lo dispuesto por la ley, el Reglamento Interno de Trabajo y tiene como finalidad buscar la sana convivencia y mantener los valores que favorezcan el desarrollo de los miembros de la comunidad educativa.

Artículo 89. Debido Proceso. El proceso disciplinario para profesores de la Corporación Universidad Piloto de Colombia se basa en el derecho constitucional fundamental al debido proceso. Los docentes de la institución, de ser sancionados disciplinariamente por la Universidad lo serán 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 y con observancia de procedimiento establecido en el Reglamento interno de trabajo y demás normatividad vigente.

Artículo 90. Faltas disciplinarias. Sin perjuicio de las faltas y sanciones disciplinarias establecidas en el capítulo XVI del Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo y la ley que le sea aplicable, constituyen como faltas disciplinarias para los docentes de la Corporación Universidad Piloto de Colombia las siguientes:

- a. Incumplir los deberes consagrados en este reglamento, en el reglamento interno de trabajo y en la ley.
- b. Incurrir en cualquier acto o conducta que lesionen gravemente los intereses de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, de los estudiantes, de la comunidad Piloto o sean contrarias al orden público y/o a las buenas costumbres.
- c. Abandonar el aula en el horario de clase, sin excusa justificada.
- d. Abandonar injustificadamente el lugar de trabajo durante la jornada laboral.
- e. Confiar a otro docente la ejecución del trabajo asignado sin autorización expresa de la Corporación Universidad Piloto de Colombia.
- f. Cometer cualquier falta o violación a las normas que regulan la educación superior en Colombia.
- g. Incumplir el horario o la no asistencia puntual a la cátedra sin excusa suficiente hasta un quince por ciento (15%) de las horas de clase que le han sido asignadas.
- h. Omitir la entrega, tanto a la Corporación Universidad Piloto de Colombia como a los estudiantes, del resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas.
- i. Cometer cualquier conducta, dentro o fuera de las instalaciones de la universidad, que atente contra la naturaleza, los objetivos educativos o el buen nombre de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, o que, por trascender la órbita personal, afecte a la comunidad universitaria.
- j. Dar a cualquier miembro de la comunidad universitaria un tratamiento que implique preferencias o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, género, credo o cualquier otra circunstancia.
- k. Suministrar o entregar información alterada o información falsa previo a la comprobación de esta por parte de la Universidad, sin perjuicio de omitir las acciones legales que pueden devenir.
- l. Asistir en representación de la Universidad, a eventos talleres, congresos, pasantías etc., nacionales o internacionales sin previa autorización del Comité Asesor Docente o Dirección Administrativa.
- m. Hacer un uso indebido del nombre y/o logos de la Corporación Universidad Piloto de Colombia.
- n. No otorgar el crédito y/o visibilidad que le corresponda a la Corporación Universidad Piloto de Colombia en virtud de lo establecido en el presente Reglamento.
- o. Modificar la metodología o lugar de realización de los cursos asignados en su respectivo plan de trabajo, afectando los derechos adquiridos por los estudiantes al momento de la legalización de la matrícula.



Artículo 91. Comprobación de faltas disciplinarias. En coherencia con la presunción de inocencia frente a una falta disciplinaria, la Corporación Universidad Piloto de Colombia antes de aplicar una sanción disciplinaria, adelantará el proceso establecido en el reglamento interno de trabajo para aquellos docentes que se encuentren vinculados.



TÍTULO IX. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y CONSULTA

CAPITULO IX. COMITÉ ASESOR DOCENTE

Artículo 92. Coordinación de Desarrollo Docente. Desempeña un papel fundamental en la formulación y seguimiento de las políticas docentes al interior de la institución. Trabaja consistentemente en la generación de propuestas, planes y acciones que aporten al desarrollo integral del equipo docente. Se encarga de diseñar y gestionar programas de formación y capacitación para los docentes, con el objeto de mejorar sus competencias pedagógicas, tecnológicas y disciplinares. Desde la unidad se brinda apoyo y asesoramiento a los docentes y a los líderes académicos en la implementación de la Política y el Reglamento docente, asegurando su comprensión y aplicación efectiva y en los procesos de selección, vinculación y contratación de docentes. Desde esta área se monitorea la evaluación docente, recopilando datos y retroalimentando a docentes y otros actores relevantes para realizar ajustes y mejoras continuas frente a los planes de formación y de cualificación docente.

Artículo 93. Comité Asesor Docente. El Comité Asesor Docente es una instancia de la Rectoría y la Vicerrectoría que asume la definición y seguimiento a las disposiciones enmarcadas en la Política de Desarrollo Docente en la Universidad.

Artículo 94. Funciones del Comité Asesor Docente. El Comité realiza la actualización del reglamento docente, al igual que vela por su cumplimiento, propone la reglamentación requerida para la aplicación de la política, analiza los lineamientos para el plan de trabajo, es participe del diseño de la evaluación de profesores y los cursos de desarrollo profesoral. Además, apoya el seguimiento a la gestión del cuerpo profesoral en temas de vinculación, permanencia, promoción y otorgamiento licencias, apoyos a la cualificación.

Artículo 95. Integrantes del Comité Asesor Docente. El Comité Asesor Docente estará integrado por:

- Rector.
- Vicerrector
- El Director administrativo
- El Director de Desarrollo Institucional
- El sindico
- El Coordinador de Desarrollo Docente
- Representante de los decanos o directores de área
- Representante de los docentes
- El director de Unidad académica en Ciencias de la Educación

Artículo 96. Preside el Comité Asesor Docente. La Rectoría o Vicerrectoría presiden el comité y la Coordinación de Desarrollo Docente actúa como secretario(a) del Comité.

Artículo 97. Sesiones del Comité Asesor Docente. El Comité deberá reunirse por lo menos una vez al semestre y extraordinariamente las veces que sea necesario. 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.



TÍTULO X. DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO X. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 98. Autonomía institucional. Para los casos que no se encuentren contemplados en el presente Reglamento Docente, la Corporación Universidad Piloto de Colombia en pleno ejercicio de su autonomía institucional reglamentará este tipo de eventualidades con el fin de que sean resueltas por el Comité Asesor Docente.

Artículo 99. Vigencia. El presente Reglamento Docente, una vez emitido y aprobado por el Consejo Superior de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, será socializado y publicado en el portal web Institucional y rige a partir de su publicación.

