



Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

REGLAMENTO DOCENTE

ACUERDO No. 002 de 2025
(27 de enero de 2025)



Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA



La educación
es de todos

Mineducación





TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	3
PRECEPTOS GENERALES Y CAMPO DE APLICACIÓN	3
De los Propósitos Orientadores	4
Principios y Objetivos de la Enseñanza	5
Del Campo de Aplicación	7
CAPÍTULO II	7
DE LOS DOCENTES	7
CAPÍTULO III	9
DERECHOS Y DEBERES	9
De los Derechos	9
De los Deberes	11
CAPÍTULO IV	12
SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DOCENTE	12
CAPÍTULO V	15
CATEGORÍAS Y CARRERA DOCENTE	15
Del Escalafón Docente	16
De los Criterios para Categorías Iniciales	17
De los Criterios para Promoción y Clasificación Docente	21
Del Sistema de Puntaje	22
Equipo Evaluador	25
Acto de Reconocimiento del Escalafón Docente	26
CAPÍTULO VI	27
EVALUACIÓN DOCENTE	27
CAPÍTULO VII	31
DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE	31
CAPÍTULO VIII	33
FORMACIÓN DOCENTE, MOVILIDAD Y RELACIÓN CON EL MEDIO	33
CAPÍTULO IX	35
DISTINCIONES	35
CAPÍTULO X	36
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	36
De las Faltas y Sanciones	36





Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

De las Faltas Leves	36
De las Faltas Graves	37
De las Faltas Muy Graves	38
De las Sanciones	39
Del Procedimiento	40
CAPITULO XI	42
DE LA REMUNERACIÓN	42





ACUERDO No. 002 de 2025
(27 de enero de 2025)

Por el cual se deroga el Acuerdo No. 008-19 y se adopta el nuevo Reglamento Docente de la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre-UAJS.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ DE SUCRE -UAJS-, EN USO DE LAS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y

CONSIDERANDO

Que, la Ley 30 de 1992 acoge la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia, la cual reconoce en las instituciones de educación superior el derecho a darse y adoptar su propia reglamentación.

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

Que, el docente de UAJS, en todos los niveles y modalidades de formación, como animador educativo, orienta el proceso de aprendizaje-enseñanza, la investigación y la proyección social, diseñando e implementado estrategias de acompañamiento, seguimiento, evaluación y retroalimentación a estudiantes de los resultados de aprendizaje; y propicia el sentido de pertenencia del estudiante por la institución, por el programa académico en estudio y por la metodología de estudio.

Que el Consejo Superior del día 27 de enero de 2025 según consta en el Acta No. 001-2025, debatió el texto completo de la nueva propuesta de Reglamento Docente e impartió su aprobación. En consecuencia,





ACUERDA:

CAPÍTULO I

PRECEPTOS GENERALES Y CAMPO DE APLICACIÓN

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

ARTÍCULO 2: El presente reglamento contiene el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre -UAJS, con los docentes vinculados a ésta. Consagra los deberes y derechos, así como su selección, vinculación y desvinculación, dedicación, disponibilidad y permanencia, categorías y carrera docente, escalafón, promoción y clasificación, evaluación de desempeño, Desarrollo profesoral, Formación, distinciones e incentivos, y el régimen disciplinario, al tenor del Artículo 123 de la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, y del Código Sustantivo del Trabajo.

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

De los Propósitos Orientadores

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

- a. Proporcionar a la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – UAJS las bases para el establecimiento de lineamientos institucionales de selección, vinculación y desvinculación de docentes, clasificación, evaluación de desempeño, capacitación, remuneración, distinciones y estímulos, bienestar y disciplina de su personal docente.





- b. Determinar las bases y las condiciones para establecer los ascensos académicos a que se hagan merecedores los docentes.
- c. Clasificar a los docentes de planta (tiempo completo y medio tiempo) según los requisitos que se establecen en este Reglamento.
- d. Fijar el procedimiento para la aplicación del régimen disciplinario aplicable al docente.
- e. Ofrecer a los docentes la seguridad de que existan parámetros objetivos para determinar una escala salarial justa y equitativa.
- f. Establecer los criterios de dedicación, disponibilidad y permanencia de los docentes, según la función sustantiva o administrativa a desarrollar.
- g. Determinar el régimen de inhabilidades, impedimentos e incompatibilidades, y conflicto de intereses de los docentes.

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

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

Principios y Objetivos de la Enseñanza

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

- a. **Competencia en la disciplina.** Un docente competente disciplinariamente mantiene un alto nivel de conocimiento y se asegura de que el contenido de su asignatura sea actualizado, representativo, preciso y apropiado con respecto a la posición de esta dentro del programa de estudios del estudiante.
- b. **Competencia pedagógica.** Un docente competente pedagógicamente comunica los objetivos de la asignatura a los estudiantes, está enterado de métodos o estrategias de formación alternativos, y selecciona aquellos que, basados en las evidencias de investigaciones (incluyendo las investigaciones





personales o auto-reflexivas), son efectivos en ayudar a los estudiantes a alcanzar los objetivos de cada asignatura.

- c. **Tratamiento de temas sensitivos.** Aquellos temas que los estudiantes probablemente encontrarán sensitivos o incómodos, serán tratados de manera abierta, honesta y positiva.
- d. **Desarrollo del estudiante.** La principal responsabilidad del docente es contribuir al desarrollo intelectual del estudiante, por lo menos en el contexto de su área de competencia, y evitar acciones o comportamientos tales como la explotación y la discriminación que van en detrimento del desarrollo del estudiante.
- e. **Dualidad en las relaciones con los estudiantes.** Para evitar conflicto de intereses, un docente no entra en un doble rol en su relación con los estudiantes que pueda ir en detrimento del desarrollo del estudiante, o que pueda llevar a un favoritismo por parte del docente o ser percibido como tal.
- f. **Confidencialidad.** Las calificaciones, registros de asistencias y comunicaciones privadas de los estudiantes se deben tratar como material confidencial, y se darán a conocer a otros sólo con el consentimiento del estudiante, o por razones legítimamente académicas o administrativas, o si hay motivos razonables para creer que dando a conocer la información será de beneficio para el estudiante o se podrá evitar perjuicios a otros.
- g. **Respeto por los colegas.** Un docente respeta la dignidad de sus colegas y trabaja cooperativamente con ellos en aras de fomentar el desarrollo del estudiante.
- h. **Evaluación válida a los estudiantes.** Dada la importancia de la evaluación del desempeño de los estudiantes en la educación superior, y en la vida y programas académicos de los estudiantes, los docentes son responsables de adoptar las medidas necesarias para asegurarse de que la evaluación de los estudiantes sea válida, justa, abierta y congruente con los objetivos de la asignatura.
- i. **Respeto por la Institución.** En aras del desarrollo de los estudiantes, un docente está enterado y respeta los objetivos educativos, las políticas y orientaciones previstas en la normatividad de UAJS.





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

Del Campo de Aplicación

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

CAPÍTULO II

DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 8: Entiéndase por Docente a la persona que ejerce las funciones de docencia, investigación e innovación y extensión o proyección social en – UAJS, en una determinada rama de saber y dentro de la clasificación o categoría docente que se establece en este reglamento, en las modalidades de formación presencial, virtual y a distancia.

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

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

ARTÍCULO 11: Las actividades que se realizan con el fin de cumplir el proceso de orientación de enseñanza y el aprendizaje están relacionadas con: preparación de clases , horas de presencialidad en la clase o interacción sincrónica, tutorías, interacción asincrónica, seguimiento al trabajo independiente del estudiante, calificación y corrección de exámenes, pruebas o reportes de los estudiantes a cargo, participación en actividades investigativas y de extensión o proyección social y actividades académico-administrativas, entre otras





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

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





contribuyen a la formación integral del ser y aportan al bienestar físico, psicoafectivo, social y cultural de todos los miembros de la comunidad académica de UAJS.

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

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

CAPÍTULO III

DERECHOS Y DEBERES

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

De los Derechos

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

- a. Beneficiarse de las prerrogativas que se derivan de la Constitución Política, de las disposiciones legales y del Estatuto y Reglamentos que orientan la gestión académico-administrativa de la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – UAJS.
- b. Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro de los principios y valores definidos en el Proyecto Educativo Institucional de – UAJS.
- c. Recibir tratamiento respetuoso por parte de todos los miembros de la comunidad académica de la Institución.
- d. Recibir la remuneración y el reconocimiento de prestaciones sociales que le correspondan, según su modalidad de contratación y de conformidad con las normas vigentes.
- e. Obtener las licencias y permisos establecidos en el régimen legal vigente.





- f. Disponer la propiedad intelectual o de industria derivadas de las producciones de su ingenio, en las condiciones que provean las leyes y los reglamentos de la Institución.
- g. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a docentes en los órganos colegiados, directivos y asesores de la Institución, de conformidad con la Ley 30 de 1992, el Estatuto General y demás normas de la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre -UAJS.
- h. Los Docentes de Planta (tiempo completo y medio tiempo) podrán ascender y permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en el presente Reglamento.
- i. El debido proceso establecido en la Institución ante situaciones que alteren la normalidad de las relaciones entre el docente y los miembros de la comunidad académica; y el ejercicio del derecho de defensa ante las que puedan dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- j. El reconocimiento de sus méritos y ser sujeto de las distinciones que otorga la Institución a sus docentes por labor meritoria.

ARTÍCULO 16: Los docentes tendrán un representante en los en los órganos colegiados, directivos y asesores de la Institución, mediante elección democrática, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Generales, y en las disposiciones vigentes sobre Elección de Representantes de Estudiantes, Egresados y Docentes.

ARTÍCULO 17: No podrá ser designado en los órganos colegiados, de la Institución el Docente que se encuentre en una de las siguientes situaciones:

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

De los Deberes

ARTÍCULO 18: Son Deberes de los docentes en la Institución:

- a. Cumplir con las obligaciones que se derivan de la Constitución Política, las Leyes, el Estatuto General, el Reglamento Interno de Trabajo, el





Contrato Laboral y demás normas de la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre UAJS.

- b.** Respetar el buen nombre de la institución, al personal directivo, docente, administrativo y estudiantil dentro y fuera de las instalaciones de la misma y en los medios y canales de información, comunicación y redes sociales, evitando el uso de expresiones ofensivas e injuriosas o información falsa o tendenciosa que afecte la imagen y el prestigio de la Institución.
- c.** Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de Docente, entre ellas, los principios descritos por la sociedad para la Enseñanza y el Aprendizaje en la Educación Superior, así como los Principios y Valores definidos en el Proyecto Educativo Institucional de UAJS.
- d.** Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico de acuerdo con los planes que adopte la institución.
- e.** Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- f.** Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el contrato oficial de trabajo y la asignación de carga académico-administrativa del correspondiente periodo académico.
- g.** Dar tratamiento respetuoso a las autoridades, a sus colegas y demás miembros de la comunidad académica de UAJS.
- h.** Mantener una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de la Institución.
- i.** Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- j.** Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- k.** Responder por la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- l.** Participar en las programaciones de extensión y servicio de la institución, así como en las reuniones convocadas por las autoridades académicas.
- m.** No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes, excepto prescripción médica.
- n.** No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, ni impedir el normal ejercicio de las actividades de la institución.
- o.** Cumplir con la obligación de socializar oportunamente con el estudiante, el plan de asignatura, resultados de aprendizaje, formas de evaluación y





las calificaciones obtenidas, así como registrar las clases y las calificaciones correspondientes en la plataforma académica institucional o los medios disponibles para ello, dentro de los términos establecidos y de acuerdo con los procedimientos definidos para tal fin.

- p. Incentivar al estudiante a consultar en fuentes bibliográficas, en especial las dispuestas por la institución en la biblioteca.
- q. Cumplir y hacer cumplir integralmente todos los aspectos relacionados con las Políticas y procedimientos del Régimen de Protección Intelectual, absteniéndose de usar fuentes de dudosa o improbable validez académica o científica.
- r. Observar todos los contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo, Art. 58.

CAPÍTULO IV

SELECCIÓN, VINCULACIÓN

ARTÍCULO 19: Para ser vinculado como Docente en la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre UAJS, se requiere:

- a. Ser ciudadano en ejercicio.
- b. Ser profesional titulado en la Educación Superior.
- c. Tener título de Post-grado mínimo de especialista para programas de pregrado, o de Maestría para programas de posgrado.
- d. Tener afinidad profesional con el perfil del área del conocimiento que pretende orientar.
- e. Acreditar la formación académica, experiencia académica y profesional específica, así como las certificaciones personales a que haya lugar.
- f. Acreditar la formación o experiencia específica relativa a la modalidad de oferta educativa del correspondiente programa académico al cual aspira vincularse, especialmente en relación con procesos educativos en la virtualidad.
- g. Participar en la convocatoria que realice la División de Talento Humano para vincular docentes y ser seleccionado.

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





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

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

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

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

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

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

- a. **Docente de Tiempo Completo:** Es el profesional vinculado a la institución con una dedicación acorde con la jornada laboral aprobada por El Consejo Superior, dentro de los parámetros establecidos por la legislación laboral colombiana, la que dedicará en su totalidad al servicio de las actividades docentes, investigativas, de proyección social y administrativas de la Institución que le sean asignadas.
- b. **Docente de Medio Tiempo:** Es el profesional vinculado a las actividades docentes, investigativas, de proyección social, y administrativas en la institución, con una dedicación equivalente a media jornada laboral establecida en la institución.
- c. **Docente de Cátedra:** Es el profesional vinculado al servicio de la institución para desempeñar funciones específicas en la docencia; su jornada laboral





será equivalente a la intensidad horaria de las asignaturas objeto del contrato y establecidas por la institución.

- d. **Docente Temporal:** Es el profesional contratado para actividades específicas de educación continuada, asignaturas particulares de formación posgradual o avanzada que por su especificidad requieran la participación específica en: Seminarios, talleres, diplomados, módulos, cursos, etc.
- e. **Docente Visitante:** Es el docente que, vinculado laboralmente con otra institución de educación superior, nacional o internacional, desarrolla acciones docentes en Antonio José de Sucre de manera transitoria, participando en actividades académicas, asumiendo la filosofía institucional contemplada en el PEI y en el Reglamento Docente; en lo demás, se regirá por la Reglamentación de la Institución de donde provenga, sin perjuicio de las disposiciones que, en materia disciplinaria, disponga AJS. El docente Visitante puede o no hacer parte de un convenio de movilidad y podrá participar en actividades de programas en la modalidad Presencial, Distancia y Virtual. En los casos de movilidad internacional, se cumplirá con la normatividad sobre migración vigente.
- f. **Docente en pasantía:** Es el docente que apoya actividades de docencia, investigación, extensión o proyección social, amparados en un convenio de cooperación nacional o internacional. Esta categoría no implica ningún tipo de vinculación laboral con la Institución y no conlleva a ningún tipo de retribución salarial.

ARTÍCULO 21: El Docente de Tiempo Completo o Medio Tiempo, de acuerdo con las disposiciones institucionales, elaborará un Plan de Acción en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional, el cual debe ser avalado y supervisado por la Vicerrectoría de Planeación y Gestión Administrativa, el Decano y el Director del Programa o el líder del área al que se encuentre adscrito.

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

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





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

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

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

CAPÍTULO V

CATEGORÍAS Y CARRERA DOCENTE

ARTICULO 27: La implementación de la carrera docente en UAJS se fundamenta en los aspectos conceptuales establecidos en el PEI y el Modelo Educativo Virtualidad de UAJS, con el propósito de asegurar el cumplimiento de la Misión y Visión institucional.

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

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

Del Escalafón Docente

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





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

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

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

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

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

ARTÍCULO 33: El Escalafón docente de tiempo completo y medio tiempo en UAJS está conformado por las siguientes categorías:

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

ARTÍCULO 34: Los Docentes de tiempo completo y medio tiempo podrán ascender al inicio de cada año lectivo, una vez evaluado el cumplimiento de los criterios de categorización definidos en el presente reglamento.

PARAGRAFO 1: El tiempo de vinculación exigido para ascender en el escalafón docente debe ser mínimo de un (1) año continuo

PARÁGRAFO 2: Cuando el docente se retire por un periodo no mayor de seis (6) meses de la institución por razón de enfermedad, laboral o por estudios, no se considerará como discontinuidad al evaluar su tiempo de servicio, y la ausencia podrá ser hasta de un año. Para efectos de la certificación se relacionarán los periodos contratados.





PARÁGRAFO 3: Cuando el docente no es programado en la institución porque no hay asignación académica disponible en razón a la programación académica del período, podrá ser vinculado nuevamente cuando se requiera de sus servicios y en cuyo caso no perderá la antigüedad.

PARAGRAFO 4: Para efectos del presente reglamento el concepto de antigüedad hace referencia al tiempo que ha estado vinculado el docente mediante contratos de trabajo por periodos académicos consecutivos.

De los Criterios para Categorías Iniciales

ARTICULO 35: *Perfil del Docente de UAJS:* Dentro del contexto de la calidad de los procesos académicos de la institución, el docente juega un papel importante, de tal forma que se hace altamente necesario tener una clara comprensión de los elementos que caracterizan el papel del docente universitario. La Corporación Universitaria Antonio José de Sucre – UAJS, requiere profesionales en la docencia universitaria, caracterizados por mantenerse actualizados, de acuerdo con los avances de sus respectivas disciplinas y en la reflexión pedagógica alrededor del saber que maneja, en la extensión, en la investigación, en la publicación y en el compartir estos resultados con el mundo académico que lo rodea.

El Docente de UAJS deberá poseer las siguientes cualidades:

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





PARAGRAFO: El docente en modalidad virtual además de tener el perfil declarado en este artículo, se rige por los reglamentos establecidos en el modelo educativo virtual.

ARTICULO 36. El aspirante a ingresar como docente en UAS, deberá participar en la convocatoria de selección docente de la institución. Los docentes Medio Tiempo y Tiempo Completo se ubicarán en las categorías definidas en el artículo 33 del presente reglamento, teniendo en cuenta los requisitos definidos en el artículo 37 del mismo.

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

ARTÍCULO 37: Los requisitos exigidos para que docentes de tiempo completo y medio tiempo puedan ingresar en cada una de las categorías establecidas, son:

a. DOCENTE INSTRUCTOR.

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

b. DOCENTE ASISTENTE.

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

c. DOCENTE ASOCIADO.

- Poseer título de Maestría o Especialización Médico Quirúrgica en área de desempeño del docente o en áreas afines o interdisciplinarias, relacionadas con su trabajo académico.
- Formación básica en pedagogía relacionada con la modalidad en la cual va a desarrollar su actividad.
- Demostrar suficiencia en el manejo del idioma inglés en el nivel B1.
- Experiencia docente de por lo menos tres (3) años relacionada con la modalidad en la cual va a desarrollar su actividad, o una experiencia





profesional de más de tres (3) años afín con el campo disciplinar en el que va a ejercer la docencia.

- Más de tres (3) Experiencias en actividades académicas-investigativas demostrada a través de la publicación de artículos en revista indexada Q1, Q2 o Q3, o de libros o capítulos resultados de investigación reconocidos en el ámbito académico.

d. DOCENTE TITULAR.

- Poseer título de Doctor en área afines al campo disciplinar en el que va a ejercer su docencia.
- Formación básica en pedagogía relacionada con la modalidad en la cual va a desarrollar su actividad.
- Demostrar suficiencia en el manejo del idioma inglés en el nivel B2.
- Experiencia docente de por lo menos cinco (5) años o una experiencia profesional de más de cinco (5) años afín con el campo disciplinar en el que va a ejercer la docencia.
- Más de cinco (5) experiencias en actividades académicas-investigativas demostrada en asesoría o dirección en proyectos de investigación, publicación de artículos científico en revista indexada, revista indexada Q1 o Q2, o de libros o capítulos resultados de investigación reconocidos en el ámbito académico.

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

PARÁGRAFO 2: Excepcionalmente, y sólo cuando se requiera de un profesional con especial experticia en el área de su desempeño o reconocida capacidad en determinada área del saber, se podrán vincular docentes que posean únicamente título profesional en las modalidades técnica profesional o tecnológica.

PARÁGRAFO 3: La adquisición de dos o más títulos en el mismo nivel de pregrado y postgrado no es equivalente en ningún caso al título en un nivel superior.

PARAGRAFO 4. El Docente de los programas académicos en modalidad virtual, tendrán adicional a los requisitos definidos en cada categoría, evidenciar formación con un componente o enfoque universitario en TICS o herramientas digitales, y experiencia en creación y desarrollo de cursos virtuales.





PARÁGRAFO 5: Cuando un docente cumple con el criterio de formación académica para un perfil, pero no cumple uno de los otros criterios, será ubicado en la categoría anterior a la que aspira, hasta tanto cumpla con la totalidad de los criterios del escalafón, para lo cual deberá participar en la siguiente convocatoria de ascenso de escalafón docente.

PARAGRAFO 6: El docente deberá demostrar la suficiencia en el manejo del idioma inglés requerido en la categoría Asociado y Titular, a través de los resultados de un examen de suficiencia aplicado por la institución que UAS designe.

PARAGRAFO 7: Plan de Transición. El docente con antigüedad en la institución que se encuentre en la categoría de Asociado y Titular sin acreditar la competencia comunicativa en inglés en el nivel establecido al momento de la entrada en vigencia del presente reglamento, tendrá un plazo máximo de cinco meses para evidenciar la competencia a través de exámen de suficiencia, en caso de no acreditarla se clasificara en la categoría en donde cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 37 del presente reglamento.

De los Criterios para Promoción y Clasificación Docente

ARTÍCULO 38: *Criterios de Evaluación.* Los criterios de evaluación son los juicios de las personas que intervienen directamente en el proceso de evaluación, fundamentados en los resultados del ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión o proyección social, así como de las actividades administrativas complementarias al compromiso laboral del docente.

ARTÍCULO 39: Para los fines de este Reglamento se considerarán como criterios para promoción y clasificación del docente, aquellas actividades debidamente certificadas, relacionadas con las funciones sustantivas de la educación superior:

- a. *Docencia:* Educación Continuada, Educación Avanzada y de Posgrado y, Experiencia Académica.
- b. *Extensión o Proyección Social:* Saberes de la academia aplicada al contexto social.
- c. *Investigación:* Producción Intelectual con respecto a publicaciones científicas.

ARTÍCULO 40: *Actividades de Docencia:* Son aquellas que contribuyen a fortalecer el desempeño del docente y están dadas por su formación y experiencia académica y profesional.

- a. Educación Avanzada y de Posgrado: Es la que contribuye a la actualización y perfeccionamiento del área pedagógica y/o disciplinar.





b. Educación Continuada: Estará dada por cursos, talleres, seminarios, diplomados, entre otros del área pedagógica y/o disciplinar.

c. Experiencia: Está asociada al desempeño docente y profesional en Instituciones de Educación Superior, entidades gubernamentales o no gubernamentales en cada uno de los niveles y modalidades de formación de acuerdo con la oferta educativa institucional.

ARTÍCULO 41: Proyección Social: Aplicar los saberes de la academia a la solución de problemas y las necesidades del contexto social de las comunidades y sus territorios; Sus distinciones y premios son reconocimientos honoríficos expedidos mediante actos administrativos por Universidades, agremiaciones, entidades gubernamentales o no gubernamentales o empresas.

ARTÍCULO 42: Investigación: Son aquellas actividades que permiten desarrollar una actitud crítica y creativa para encontrar alternativas que propicien el avance de la ciencia, la tecnología, las artes o humanidades, así como la aplicación objetiva de estos avances y expresada en resultados que contribuyan al mejoramiento de situaciones. Se basa en la producción de artículos, libros y capítulos de libros productos de una investigación, las cuales puede ser en el área pedagógica o del área de conocimiento del campo disciplinar del docente.

ARTICULO 43: Los resultados de investigación orientados por la comunidad académica de UAJS, es decir, la Producción Intelectual que se genere, estará clasificada de acuerdo con las categorías establecidas por la autoridad competente en ciencia y tecnología en el país y aquellas contempladas como indispensables para la actividad investigativa y definidas en el Reglamento de Investigación e Innovación, y Creación Artística y Cultural de la institución.

Del Sistema de Puntaje

ARTICULO 44: El Sistema de Puntaje se aplicará para cuantificar los criterios de promoción indicados en los Artículos 39 al 42 del presente Reglamento, de acuerdo con la siguiente tabla:





Función sustantiva	Actividad				
		Área Pedagógica	Área de conocimiento		
DOCENCIA	Educación Continuada (Min. 400 pts. y Máx. 850 pts.)				
	Cursos, seminarios o talleres que sumen hasta 100 horas	40	60		
	1 diplomado igual o mayor de 120 horas	80	100		
	Posgrados (Min. 200 pts. y Max. 1.000 pts.)	Área Pedagógica	Área de conocimiento		
	Especialización	200	300		
	Maestría o especialización médico quirúrgica	400	600		
	Doctorado	800	1.000		
	Experiencia (Min. 200 pts. y Max. 700 pts.)	Docente		Profesional en el área de conocimiento	
			UAJS		Externa
		5 Años	100		50
10 Años		300	150		
15 Años		500	200		
20 Años	700	250	250		
PROYECCIÓN SOCIAL	Distinciones y premios	UAJS			
	Nacional	70	100		
	Internacional	100	150		
INVESTIGACIÓN	Producción de artículos	Revistas con factor de impacto Q1	Revistas con factor de impacto Q2		
		400	300		
	Resultados de Investigación	Libros		Capítulos de libros	
		200	150		
Reconocimiento de Investigadores en el SNCTI	Junior	Asociado	Senior		
	400	600	1000		

PARAGRAFO 1: El puntaje mínimo es el requerido para aplicar al criterio de docencia. Y el puntaje máximo es el límite del criterio docencia a tener en cuenta al momento de calcular el puntaje final que determinara la clasificación en el escalafón docente.

PARÁGRAFO 2: Cuando la evaluación del docente es SUPERIOR o SOBRESALIENTE, en el período inmediatamente anterior al estudio de ascenso, se tendrá en cuenta en definición del Criterio Experiencia Docente y Profesional así:

Superior: 50% adicional al Puntaje Mínimo

Sobresaliente: 100% adicional al Puntaje Mínimo





PARÁGRAFO 3: Cuando el docente presente una producción o actividad no contemplada en el presente artículo, será potestad del equipo evaluador recomendar el puntaje respectivo, el cual no podrá ser superior a ninguno de los establecidos en esta reglamentación.

PARÁGRAFO 4: El trabajo de grado o tesis de grado presentada como requisito para obtener un título de pregrado o de postgrado no se tendrán en cuenta al definir los puntajes de producción.

PARÁGRAFO 5: Cuando la producción intelectual es realizada en colaboración, se les asignará igual puntaje a los autores del trabajo.

PARÁGRAFO 6: Cuando se dé una segunda edición de un libro, se reconocerá hasta un 60% de los puntos asignados en la primera edición.

PARÁGRAFO 7: Para que el título de posgrado otorgue puntaje para ascenso al escalafón docente, debe ser adicional al título posgradual aportado para su ingreso.

PARÁGRAFO 8: Los artículos, libros y capítulos de libros deben estar en el área de conocimiento y líneas de investigación de las Facultades a las cuales está adscrito al momento de la solicitud de escalafón. Así mismo, el producto debe estar registrado en el SNCTI de al menos un grupo de investigación de UAJS.

PARAGRAFO 9: El Reconocimiento de Investigadores se hace con base a la medición que realiza el Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación - SNCTI en Colombia. El puntaje para escalafón docente en esta categoría se otorga una sola vez por convocatoria de medición del SNCTI.

PARÁGRAFO 10: los puntajes por años de experiencia no son acumulativos, para cada convocatoria de ascenso se tomarán los años de experiencia que no hayan sido presentados y avalados en convocatorias anteriores de ascenso de escalafón, es decir, solo la experiencia adquirida posteriormente a la categorización por ingreso a la institución por primera vez o la obtenida después del ascenso de escalafón del docente.

ARTICULO 45: El docente de planta (Medio Tiempo y Tiempo Completo), al ingresar a la institución por primera vez, deberá ser ubicado en el escalafón docente según las categorías definidas en el Artículo 33; a partir de ella podrá solicitar aplicación de los criterios de promoción, establecidos en la institución.





ARTÍCULO 46: Las categorías de Docente Instructor, Asistente y Asociado, tendrán adicionalmente las clasificaciones A y B, y la categoría de Docente Titular tendrá la clasificación A, B, y C; estas clasificaciones se determinarán de conformidad con el sistema de puntaje definido por la institución.

ARTÍCULO 47: El ascenso se dará cuando el docente se encuentre en el rango de los siguientes puntajes para cada categoría, así:

CATEGORÍA	CLASIFICACION	RANGO DE PUNTAJE PARA ASCENSO
INSTRUCTOR	A	Entre 600 y 700 puntos
	B	Entre 701 y 850 puntos
ASISTENTE	A	Entre 900 y 1000 puntos
	B	Entre 1001 y 1.400 puntos
ASOCIADO	A	Entre 1.500 y 1.600 puntos
	B	Entre 1.601 y 2.000 puntos
TITULAR	A	Entre 2.100 y 2.400 puntos
	B	Entre 2.401 y 2.900 puntos
	C	Entre 2.901 o más puntos

PARÁGRAFO: Los puntajes para ascenso en el escalafón docente no son acumulativos de una categoría a otra.

Equipo Evaluador

ARTÍCULO 48: La solicitud de ascenso, acompañada de las evidencias que la justifiquen, se radicará a través de comunicación escrita ante la División de Talento Humano, en las fechas establecidas para ello por esa dependencia.

ARTÍCULO 49: Una vez la Dirección de Talento Humano evalúe la pertinencia de los documentos entregados por el docente, deberá presentarlos ante el equipo evaluador para su estudio y aprobación de conformidad con lo dispuesto en este reglamento.

ARTÍCULO 50: El Equipo Evaluador será el encargado hacer cumplir las políticas de clasificación de la categoría docente, con base en los lineamientos establecidos en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 51: El equipo evaluador estará conformado por el(la) Vicerrector(a) Académico(a) El(la) Director(a) de Investigación, el(a) Director(a) de Talento Humano, los(as) Decanos(as) y el(la) representante de los(as) Docentes ante el Comité Docente.

PARÁGRAFO: La Dirección de Talento Humano, convocará anualmente al equipo evaluador, para la evaluación de las solicitudes de ascenso, y lo hará por lo menos





treinta (30) días antes de finalizar las actividades académicas del segundo periodo académico del respectivo año.

ARTÍCULO 52: El equipo evaluador presentará los resultados al Comité Docente para la evaluación y análisis de la información y posterior recomendación al Consejo Académico.

PARAGRAFO: El docente podrá ser promovido en el escalafón si reúne los requisitos correspondientes y presenta la respectiva solicitud en el término oportuno.

Acto de Reconocimiento del Escalafón Docente

ARTÍCULO 53: El Consejo Académico evalúa la recomendación del Comité Docente y una vez se haya tomado decisión frente a las solicitudes de promoción en el escalafón, se notificará por escrito al docente y se adjuntará citación para hacer reconocimiento abierto del escalafón en que ha quedado, cuando a ello hubiere lugar.

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

CAPÍTULO VI

EVALUACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 54: *Objetivo.* Asegurar el proceso de mejoramiento institucional mediante la planeación, seguimiento y control del desarrollo de la actividad docente, apoyada en un sistema de evaluación constructivo para propiciar en el docente el respeto por la profesión de enseñar y motivarlo hacia un quehacer académico con calidad.

ARTÍCULO 55: *Evaluadores y Criterios de Evaluación del docente.* La evaluación del docente se fundamentará en cinco (5) fuentes y según los siguientes criterios:

- a. *Evaluación del Decano o Director de Programa:* Contemplará las actividades investigativas y académico-administrativas, así como las relacionadas con la responsabilidad que el docente demuestre en el cumplimiento de las obligaciones contractuales con la institución, desarrollo del contenido curricular asignado, asistencia y participación en





reuniones y comités, y su contribución al logro de los objetivos y programas contemplados en el Proyecto Educativo Institucional

- b. *Evaluación de los estudiantes* de los grupos que están bajo su responsabilidad: En ella se consideran aspectos relacionados con las relaciones interpersonales, el cumplimiento, responsabilidad, sistema de evaluación, acompañamiento académico al estudiante, uso de las TIC y pertinencia del proceso de enseñanza.
- c. *Autoevaluación*: Es la reflexión honesta y responsable que el docente debe hacer de su propia gestión académica-administrativa para identificar sus fortalezas y los aspectos a mejorar, que le permitan definir acciones que contribuyan al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. En la autoevaluación el docente considera actividades relacionadas con el cumplimiento del proceso enseñanza-aprendizaje, relaciones interpersonales, pertinencia con los contenidos, estrategias pedagógicas, criterios de evaluación, productividad académica, cualificación docente, asistencia y participación en reuniones y comités, y su contribución al logro de los objetivos y programas contemplados en el Proyecto Educativo Institucional.
- d. *Evaluación de la Dirección de Tecnologías y Ambientes Virtuales de Aprendizaje*: Contemplará los siguientes criterios de evaluación en los sistemas de información institucional:
 - Evaluación del cumplimiento de las horas presenciales asignadas, reporte oportuno en el Parcelador de las clases orientadas, así como de las calificaciones correspondientes a cada corte del período académico.
 - Evaluación del uso adecuado y pertinente de la plataforma académica institucional, dispuesta para el seguimiento del trabajo independiente del estudiante y que sirve de apoyo para el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional o las condiciones dispuestas para los programas en modalidad virtual.

ARTÍCULO 56: Los Docentes de Tiempo Completo y Medio Tiempo, sujetos a plan de acción, independientemente del cumplimiento del mismo, serán evaluados por su jefe inmediato en aspectos asociados a Compromiso y sentido de pertenencia,





puntualidad, contribuciones al desarrollo de su área de trabajo, además de la evaluación correspondiente del plan de acción al docente responsable de ello.

ARTICULO 57: *Evaluación de directivos académicos:* Los (as) Decanos (as) y Directores (as) de Programas serán evaluados (as) por los docentes de Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Catedra. Los criterios a considerar son:

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

ARTÍCULO 58: *Instrumentos de Evaluación.* Los instrumentos de evaluación son aquellos que la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre -UAJS, ha definido con el propósito de ser objetivos en la toma de decisiones y de esta forma asegurar un proceso de evaluación pertinente y coherente con los propósitos de calidad institucionales.

a. Para los Docentes, los instrumentos a utilizar son:

- *Una Matriz de Evaluación de Docentes aplicada por los Estudiantes*, teniendo en cuenta que quienes son sujetos directos de la actividad del docente, en virtud del estrecho contacto que impone la relación de aula, están en situación privilegiada para valorar el desempeño de éste en cuanto a estrategias pedagógicas, cumplimiento, y otros criterios observables en clase.
- *Una Matriz de Evaluación de Docentes aplicada por Directores de Programa*, considerando que estos últimos desarrollan un seguimiento directo de las actividades relacionadas con el cumplimiento del Calendario Académico y de los Contenidos Programáticos; la participación en los procesos institucionales, y otros aspectos de índole profesional.
- *Una Matriz de Autoevaluación*, teniendo en cuenta que es necesario crear una cultura de mejoramiento permanente con responsabilidad y es la persona misma la que debe analizar su comportamiento para crecer afectiva y profesionalmente.
- *Un Subsistema de Evaluación de Docentes aplicado por la Dirección de Tecnologías y Ambientes Virtuales de aprendizaje*, que ejerce un seguimiento directo del cumplimiento de algunos aspectos de carácter contractual, y un seguimiento al cumplimiento del compromiso del docente con el uso adecuado, oportuno y eficaz de la plataforma académica institucional como apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje y al seguimiento al trabajo independiente de los estudiantes.





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

- *Una Matriz de Evaluación de Directivos aplicada* por parte de los docentes de medio tiempo, tiempo completo y de cátedra, teniendo en cuenta que el cuerpo docente, por estar en relación directa con los Directivos, tiene la capacidad de valorar su gestión académica evaluando su responsabilidad, sus relaciones interpersonales, su sentido de pertenencia con la institución.
- *Matriz de Resultados Finales*, que corresponde a la compilación de los resultados de las evaluaciones anteriormente citadas, y que recoge los diferentes criterios que permiten hacer una evaluación global y objetiva del desempeño Docente, siendo insumo básico para el análisis y toma de decisiones desde el Comité Docente.

ARTÍCULO 59: *Ponderación según las fuentes de evaluación.* De acuerdo con la modalidad de contratación del docente, la ponderación de la calificación según las fuentes de evaluación, será la siguiente:

Sujeto Evaluador	Docente
Estudiante	40%
Director de Programa	24%
Docente (Autoevaluación)	6%
Cumplimiento del Parcelador y Publicación de notas	15%
SPLAVIA	15%
Total	100%

PARÁGRAFO: Los docentes con Plan de Acción, además de la evaluación realizada por los evaluadores descritos en el artículo 55 de este reglamento, serán evaluados por la Oficina de Planeación, en razón al cumplimiento del Plan de Acción definido para ellos.

ARTÍCULO 60: *De Los Estándares de Calidad de la Función Docente.* Los aspectos a evaluar contemplados en este Sistema, se han determinado considerando principalmente los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las políticas administrativas. En consecuencia, los grados de cumplimiento resultan indicadores de la dimensión en que el desempeño del docente se aproxima o se aleja de parámetros deseables en los estándares establecidos.

ARTÍCULO 61: *Retroalimentación.* La particularización de los Indicadores de desempeño permite identificar las fortalezas y aspectos a mejorar de tipo individual





y colectivo para adoptar -con base en ellas- programas destinados a lograr la mejor cualificación del cuerpo docente, así como el mayor compromiso por parte de los directivos de la institución.

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

ARTÍCULO 62: Para los fines de este Reglamento, el Desempeño Docente es el nivel de logros conseguido tras la realización de las funciones y roles propios de su cargo y se evaluará de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

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

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

ARTÍCULO 63: La evaluación del docente tiene una equivalencia conceptual de acuerdo con la siguiente tabla:

Rango de Evaluación	Calificación
0% - 60%	Bajo
61% - 74%	Básico
75% - 84%	Alto
85% - 94%	Superior
95% 100%	Sobresaliente

CAPÍTULO VII

DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE

ARTÍCULO 64: El desarrollo del docente debe estar encaminado a una formación integral entendida como la integración de su formación disciplinar con el saber enseñar y con los principios y valores inherentes al ejercicio de la profesión de enseñar.



ARTÍCULO 65: La Institución promoverá el desarrollo integral del docente apoyándolo en la participación de programas de formación que aseguren la pertinencia de las funciones de docencia, investigación e innovación y extensión o proyección social, y lo motivará con incentivos y/o reconocimiento de los logros alcanzados.

ARTÍCULO 66: El docente tiene el compromiso de estar en permanente proceso de actualización, de responder al desarrollo de las políticas y a los lineamientos académicos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

ARTÍCULO 67: La Institución, promoverá el desarrollo y responsabilidad profesional, mediante el reconocimiento al docente que se ha distinguido en el ejercicio de la docencia, en la actividad investigativa, en la proyección social y sentido de pertenencia en las actividades extracurriculares desarrolladas en la Institución.

ARTÍCULO 68: la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre, para el reconocimiento al docente, se apoyará en estímulos, distinciones de conformidad con el Capítulo IX del presente Reglamento y demás disposiciones que rijan la materia; igualmente, el docente deberá cumplir con sus obligaciones para asegurar la calidad de la educación que se imparte y responder con ética el compromiso adquirido con la sociedad.

ARTÍCULO 69: Entiéndase por estímulos el apoyo económico y/o en tiempo que Antonio José de Sucre le otorga al docente para participar en cursos de educación continuada, formación posgradual o eventos académicos del orden nacional o internacional.

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

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

ARTÍCULO 70: Los criterios de evaluación para otorgar el apoyo económico para la formación posgradual al docente serán:

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





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

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

ARTÍCULO 71: Los criterios para establecer la antigüedad relacionada con literal a. del anterior artículo son:

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

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN DOCENTE, MOVILIDAD Y RELACIÓN CON EL MEDIO

ARTÍCULO 72: Es política de la Institución promover o auspiciar la participación de los Docentes en programas que, basados en necesidades individuales o colectivas detectadas o previstas, tiendan a la formación integral del docente.

ARTÍCULO 73: Los planes de formación académica serán trazados por la Vicerrectoría Académica, previamente concertados con los Decanos, Directores de Programas y Directores de Área, y con el apoyo administrativo-financiero de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

ARTÍCULO 74: La Institución promoverá la participación de los Docentes en programas de Formación Pedagógica o de actualización profesional, ofrecidos por la Institución o por instituciones de educación superior u organizaciones reconocidas a nivel nacional e internacional, entre ellos:

- a. Formación en programas de postgrado.
- b. Diplomados, Seminarios, Cursos y Talleres
- c. Congresos, Encuentros, Seminarios y otras actividades del orden académico.
- d. Comisiones de estudio e intercambios para adelantar programas de actualización en Instituciones de reconocido prestigio.
- e. Participación como ponentes o expositores en eventos académicos y/o científicos.





ARTÍCULO 75: Los Docentes o Directivos académicos que se matriculen en programas de formación posgradual financiados, parcial o totalmente, por la Institución, deberán suscribir un contrato de compromiso académico - laboral, de acuerdo con las políticas institucionales vigentes, de lo contrario no procederá el apoyo económico o financiación.

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

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

ARTÍCULO 76: *Movilidad Docente:* Con el fin de fomentar el intercambio de competencias y experiencias sobre métodos pedagógicos y disciplinares, la institución promoverá la movilidad entrante y saliente de docentes dentro del marco de los protocolos y procedimientos establecido en el Reglamento de Relaciones Nacionales e Internacionales.

ARTÍCULO 77: *Relación del Docente con el Medio:* La institución, con el fin de mantener un cuerpo docente actualizado y coherente con las necesidades de los programas académicos, promueve y estimula la capacitación de los mismos y la relación de estos con el sector productivo y otras instituciones, mediante el aprovechamiento de los convenios celebrados que faciliten y propicien el fortalecimiento del aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO IX

DISTINCIONES, RECONOCIMIENTOS Y ESTIMULOS

ARTÍCULO 78: *Distinciones.* La Corporación Universitaria Antonio José de Sucre, podrá otorgar las siguientes distinciones para exaltar públicamente la labor meritoria de sus docentes:

- a. Distinción MARISCAL ANTONIO JOSE DE SUCRE al Mérito Académico, cuando el Docente se haya destacado en su evaluación con una calificación Sobresaliente, por los menos durante diez (10) periodos académicos; haya sobresalido por acciones tendientes a crear en el estudiante el espíritu emprendedor o de investigación; tenga una





producción intelectual encaminada a fortalecer su proceso de enseñanza; se destaque por sus excelentes relaciones interpersonales y por su comportamiento ético.

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

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

PARAGRAFO 2: El Comité Docente propone al Consejo Académico las distinciones a los docentes, de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento, para su evaluación y posterior aprobación del Consejo Superior.

PARÁGRAFO 3: El Consejo Superior podrá conceder estas distinciones en Homenaje Póstumo al fallecimiento de los docentes que en vida hicieron méritos para recibir dichas distinciones.

ARTÍCULO 79: Reconocimiento, La Corporación Universitaria Antonio José de Sucre– UAJS, podrá otorgar los siguientes reconocimientos:

- a. **Reconocimiento a la excelencia docente:** se otorgará a los docentes que se hayan destacado en su evaluación con una calificación Sobresaliente.
- b. **Reconocimiento por ascenso en el escalafón docente,** conforme a lo establecido en el artículo 53 del presente reglamento.





- c. **Reconocimiento por tiempo de servicio quinquenio** a los docentes por su labor en la docencia, investigación o proyección social.
- d. **Reconocimiento a la excelencia Investigativa.** Se otorgará a los docentes que de acuerdo a la última medición del sistema de categorización por Min ciencias. Junior, Asociado o Senior.
- e. **Reconocimientos a la Proyección social.** Se otorgará a los docentes que tengan más de 5 años en la institución y que tengan publicado a través de artículos científicos o libros que evidencie resultados de la proyección social en la Institución producto de un proyecto de extensión o experiencia significativa de la extensión.
- f. **Reconocimiento “Todo un Proyecto de Vida”.** Es aquel estímulo que concede la Institución al docente que se destaca por la dedicación y continuidad en la práctica docente, investigativa o de extensión que han servido a la Institución durante 20 años o más.

PARAGRAFO: Los reconocimientos se otorgan anualmente y estos son propuestos por el comité docente al consejo académico y este último aprueba a través de resolución.

ARTÍCULO 80: Estímulos, La Corporación Universitaria Antonio José de Sucre–UAJS, podrá otorgar incentivos con el fin de promover calidad en la labor docente, e investigativa; incentivos que serán reglamentados por el Consejo Superior.

ARTÍCULO 81: La iniciativa de otorgar una de estas Distinciones y Reconocimientos pueden provenir de las Directivas académicas o administrativas, de los docentes o de los estudiantes mediante solicitud escrita y con los soportes que ameriten esta distinción dirigida al Comité Docente.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 82: El proceso disciplinario es un conjunto de acciones orientadas a investigar y en algunos casos a sancionar determinados comportamientos o conductas del docente, que conlleven incumplimiento de deberes, violación de prohibiciones, y abuso en el ejercicio de derechos y funciones.

ARTICULO 83: Objetivos. El proceso disciplinario debe garantizar un tratamiento justo y acorde con la dignidad de quienes hacen parte del cuerpo docente de la Institución, y tiene como finalidad el ejercicio del DERECHO DE DEFENSA, derecho de orden constitucional que debe orientar las actuaciones se desarrollen en el ámbito de las relaciones laborales.





De las Faltas y Sanciones

De las faltas leves

ARTÍCULO 84: Serán consideradas faltas leves:

- a) Incumplimiento en las jornadas de trabajo establecidas de acuerdo a la modalidad de contratación, con reincidencia (2 veces.)
- b) Incumplimiento a las obligaciones derivadas del ejercicio docente, sin justificación, tales como horas programadas de clases, reuniones programadas, reporte de notas oportunas.
- c) Incumplimiento de las políticas y procedimientos institucionales.
- d) Uso indebido de los recursos de la institución con fines diferentes a la función contractual.
- e) Asistir al campus universitario o aula de clases con ropa, calzado y accesorios, contrario a los valores de la institución que interfieren con la moral y las buenas costumbres.

De las faltas graves

ARTÍCULO 85: Serán consideradas faltas graves:

- a) Faltas de respeto y acción contra estudiantes y autoridades de la institución, así como a personal que se encuentre dentro de las instalaciones de la institución.
- b) Acciones premeditadas que generen daño en los recursos físicos, que la institución dispone para el servicio de la labor docente.
- c) Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, e impedir el normal ejercicio de las actividades de la Institución.
- d) Dilatar la iniciación de clases, actividad académica y anticipar su terminación sin causa justificada.
- e) Relacionamiento íntimo indebido con estudiantes de la institución, al interior de las instalaciones y/o durante la orientación de una asignatura.
- f) Sabotear actividades académico-administrativas, dentro y fuera de la institución.
- g) Porte de armas al interior de la institución.
- h) Ejercer actos de promoción y discriminación política, racial, religiosa o de otra índole, contra Estudiantes, Docentes, autoridades de la institución y cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la institución.





- i) Desconocer los lineamientos del proyecto educativo institucional, del proyecto educativo del programa y por ende de los planes de asignaturas, en el desarrollo de sus labores.
- j) Organizar o promover cursos, seminarios, talleres o cualquier actividad de tipo académico con estudiantes de la institución, en forma simultánea o sucesiva con los periodos académicos, de forma independiente o en beneficio de otras personas durante el periodo en el cual se encuentre vinculado con la institución.
- k) Reincidencia de las faltas leves de este Reglamento.

De las faltas muy graves

ARTÍCULO 86: Serán consideradas faltas muy graves:

- a) Falsificar documentos que constituyan el soporte de una actividad académica, administrativa o profesional.
- b) Recibir, para sí o para terceros, dinero o dadas, directas o indirectas, por la ejecución, omisión o retardo de las actividades propias de su función docente, o para ejecutar un acto contrario a sus deberes para con el estudiante.
- c) Hacer uso de expresiones ofensivas e injuriosas o información falsa o tendenciosa que afecte la imagen y el prestigio de la Institución, ante medios y canales de información, comunicación y redes sociales.
- d) Abandonar el cargo.
- e) Portar, traficar o consumir bebidas alcohólicas, sustancias alucinógenas o estupefacientes al interior de la institución, en actividades académicas o administrativas por fuera de la Institución, durante la participación en actividades en representación de la Institución, o presentarse en ellas bajo los efectos de dichas sustancias.
- f) Ofensas, injuria, calumnia, ultraje físico e insultos contra Estudiantes, Docentes, autoridades de la institución y cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la institución, o utilizando cualquier medio de comunicación escrito o digital.
- g) Abusar de la autoridad e influencia, para constreñir o inducir al estudiante a realizar o prometer al mismo docente o a un tercero cualquier dádiva, beneficio tratamiento especial o remuneración.
- h) Actuar fuera y dentro de la institución, comprometiendo o atentando contra el buen nombre de la institución, así como utilizar indebidamente el buen nombre de la misma.
- i) Sustraer elementos que no sean de su propiedad.





- j) Realización o apoyo a cualquier acto fraudulento, contra la administración.
- k) Utilización de armas de fuego, blancas o explosivos, así como también presentarse con máscara o antifaz en las instalaciones de la institución o cualquier recinto donde la institución haya organizado un acto o evento.
- l) Apropiarse o utilizar en beneficio propio o de terceros, planes de estudio, programas académicos, trabajos de investigación, informaciones, mejoras de procedimientos, descubrimientos, e inventos realizados por personal de la institución, durante la vigencia del contrato. Así mismo, plagio de contenidos y trabajos, en cualquiera de sus modalidades.
- m) Ser condenado mediante sentencia debidamente ejecutoriada por delitos salvo los políticos culposos.
- n) Reincidencia de las faltas Graves de este Reglamento.

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

De las sanciones

ARTÍCULO 87: Las sanciones aplicables podrán ser, según la gravedad de la falta, las siguientes:

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

ARTÍCULO 88: *Efectos de las sanciones.* En caso de aplicarse una amonestación privada, el docente quedará inhabilitado para ascender en el escalafón docente durante el período académico siguiente al que se le aplicó la sanción. Si se trata de una amonestación por el Consejo Académico o suspensión laboral, esa inhabilidad será por dos (2) períodos académicos. En ambos casos, el docente también quedará inhabilitado, durante los períodos respectivos para hacerse





acreedor a los auxilios económicos para estudio o cualquier otro estímulo previsto por la Institución.

ARTÍCULO 89. Cuando la queja o reproche involucra a un directivo académico, la investigación será adelantada por la Vicerrectoría Académica y el Jefe de Talento Humano y se procederá de acuerdo con lo dispuesto en los anteriores artículos.

Del procedimiento

ARTÍCULO 90: Identificada una situación o recibida una queja, que se presume como falta disciplinaria, se debe poner en conocimiento del Decano de la Facultad a la cual está adscrito el Docente, quien procederá a realizar indagación preliminar sobre los presuntos hechos que dieron origen a la queja, y luego procederá a citar el Consejo de Facultad a efectos de analizar si los hechos de la queja presentada constituyen una falta disciplinaria. Si se determina que los hechos si constituyen una falta disciplinaria, deberán aprobar la apertura de la investigación correspondiente, y notificar dentro de los tres días hábiles siguientes a la División de Talento Humano mediante un memorando que contendrá una relación de los hechos, las faltas presuntamente cometidas, así como una relación sucinta de las pruebas que sustenten la presunta falta.

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

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

ARTÍCULO 91: El procedimiento disciplinario a seguir será el siguiente:

- a. La Dirección de Talento Humano, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la información en el memorando de la Facultad correspondiente, procederá a notificar formalmente al docente, mediante una citación formal escrita. Seguidamente se conformará una Comisión de Investigación. En dicha notificación se informa sobre los hechos, las faltas presuntamente cometidas, así como una relación de las pruebas que sustenten la presunta falta.
- b. La citación escrita deberá contener el nombre completo del trabajador, los hechos objeto de investigación y la falta que se le imputa, la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias y la posibilidad del trabajador de presentar las pruebas que considere pertinentes, así como el





derecho que le asiste de ser acompañado por dos testigos. Al trabajador se le hará traslado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

- c. El docente en proceso de investigación disciplinaria tendrá derecho a rendir sus descargos para ser oído y controvertir las pruebas que se presenten en su contra, esos descargos podrán darse de manera verbal o por escrito y allegar las pruebas y/o los testimonios que considere pertinentes para su defensa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. De la diligencia de descargos deberá quedar un acta formal, en la que se evidencien las respuestas que dio el trabajador a las preguntas formuladas
- d. Recibidos los descargos del Docente, la Comisión de Investigación practicará de oficio las diligencias tendientes al esclarecimiento de la situación o las pertinentes que haya solicitado practicar el Docente en su escrito, para lo cual la Comisión tendrá un término de diez (10) días hábiles para practicarlas, contados a partir de la fecha de los descargos. El docente investigado podrá participar en todas las diligencias de práctica de prueba y testimonios solicitados, si así lo desea, para lo cual la Comisión de Investigación, le notificará el cronograma de actividades.
- e. Una vez agotado el término de los diez (10) días para la investigación, la Comisión de Investigación la declarará cerrada y presentará un informe al Comité Docente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con la respectiva recomendación de la sanción aplicable, acorde con la naturaleza de la falta o archivo de la investigación y le remitirá copia del informe al docente.
- f. El Comité Docente, con base en la información presentada, hará el análisis respectivo con relación a la falta, la sanción que se encuentren conforme y sea proporcional a la falta de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento; o en su defecto se recomendará el cierre del caso. Ese análisis y recomendación se elevará al Consejo Académico para su análisis y aprobación. Copia de la recomendación, será notificada al docente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la sesión.
- g. Aprobada la sanción por parte del Consejo Académico, se procederá a notificarla al docente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
- h. Sobre la decisión sancionatoria procederá recurso de reposición y en subsidio apelación ante el Consejo Superior como tribunal de última instancia, los cuales podrán ser interpuestos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación. El recurso de reposición será revisado y evaluado por Consejo Académico en la sesión siguiente a su interposición, y en caso de ser interpuesto, en subsidio, el recurso de apelación será revisado y evaluado por el Consejo Superior, en el término de cinco (5) días siguientes a su interposición.





PARAGRAFO 1: La Comisión de Investigación estará conformada por: el Director de Talento Humano, el Decano de la Facultad correspondiente, el Director del Programa al que se encuentra adscrito el docente, representante docente de Consejo de Facultad del programa al que está adscrito y la Secretaria General y Jurídica.

PARÁGRAFO 2: Cuando el docente en evaluación es el Decano o el representante ante el Comité Docente, este será remplazado por el Vicerrector Académico o el Representante de los Docente ante el Consejo Académico, respectivamente.

PARÁGRAFO 3: En caso de que la Comisión de investigación no identifique la comisión de una falta disciplinaria por parte del Docente, se recomendará el cierre de la investigación. Si el Comité Docente aprueba esta recomendación, se procederá al archivo del caso y se notificará al docente.

PARÁGRAFO 4: El Comité Docente será convocado a sesión extraordinaria para el análisis de las recomendaciones de la comisión de Investigación.

PARÁGRAFO 5: Los recursos de reposición o de apelación, presentados por el docente serán revisados y evaluados por la Comisión de investigación y la propuesta al respecto será presentada al Consejo Académico y Consejo Superior respectivamente, para revisión y aprobación.

PARÁGRAFO 6: La sanción disciplinaria quedara en firme cuando no se ejerciten oportunamente los recursos, o cuando interpuestos se decidiera de manera definitiva.

PARÁGRAFO 7: Ningún docente podrá ser sancionado por un hecho que no haya sido definido o configurado previamente como falta disciplinaria por la Constitución, la Ley, los estatutos de la Institución, el presente Reglamento, el contrato de trabajo y demás regulaciones proferidas por la Institución para efectos laborales.

PARÁGRAFO 8: Cuando la falta corresponde a un docente Temporal, Visitante o en Pasantía, la infracción podrá enmarcarse dentro de las contempladas en este Reglamento y en las previstas en el Código Sustantivo de Trabajo.





CAPITULO XI

DE LA REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 92: La remuneración básica por hora orientada por el Docente de Cátedra será establecida anualmente por el Consejo Superior, según las normas legales vigentes.

PARÁGRAFO: Para el docente de cátedra que oriente asignaturas o módulos en programas de Posgrado y educación continuada, el valor de la hora será establecida por el Consejo Superior.

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

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

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

ARTÍCULO 94: En la remuneración del Docente de cátedra se entienden retribuidas todas las actividades que hacen parte de esta modalidad de servicio docente como son el compromiso de asistir a las reuniones programadas para organizar su trabajo académico, individual y colectivo, la preparación de las clases, el seguimiento al trabajo independiente del estudiante, la preparación y calificación de exámenes, así como las obligaciones contenidas en el contrato laboral.

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





CAPITULO XI

DE LA DESVINCULACIÓN DEL DOCENTE

ARTICULO 96: La Desvinculación del Docente, se hará conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas preexistentes en Colombia.

ARTÍCULO 97: *Terminación del Contrato de Trabajo.* Son causales de terminación del contrato de trabajo, además de las definidas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. Incumplimiento grave de sus deberes, obligaciones, funciones, roles y responsabilidades asignadas, y definidas tanto en el presente reglamento como en el Reglamento Interno de Trabajo.
2. Haber incurrido en faltas disciplinarias contempladas en el presente reglamento y calificadas como "Muy Graves".

PARAGRAFO 1: Las decisiones de terminación de contrato por incumplimiento grave en sus deberes y obligaciones, y por falta disciplinaria, se hará una vez agotado el proceso disciplinario conforme a lo establecido en el presente reglamento.

PARAGRAFO 2: Se considera incumplimiento grave, a toda falta cometida por el docente en sus deberes y obligaciones, definidas en el régimen disciplinario contemplado en el presente reglamento.

ARTÍCULO 98: El Comité Docente, analizará los resultados de evaluación docente y determinará la continuidad o no del docente.

CAPITULO XII

INHABILIDADES POR GRADO DE CONSANGUINIDAD, AFINIDAD Y CIVIL

ARTÍCULO 99: *Inhabilidad.* Se entiende por inhabilidad todo acto o situación que le impiden a la persona ocupar cargos dentro de la Institución.

ARTÍCULO 100: Estarán inhabilitados para el cargo de docente de UAJS, quienes:

1. Hayan sido sancionados en otras entidades de orden académico o no, por actos que atenten contra la ética y la moral
2. Hayan sido sancionados por UAJS



Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

3. Hayan ejercido actos que atente contra la imagen y buen nombre de la UAJS
4. Tengan antecedentes penales.

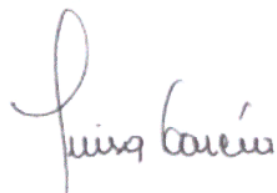
ARTÍCULO 101: El presente Reglamento rige a partir de la fecha de expedición y deroga el Acuerdo No. 008 de 2019 y demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Sincelejo, a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2025.



DUSAN VELEZ TRUJILLO
Presidente



LUISA GARCIA PINEDA
Secretaria General y Jurídica

