

2022

# REGLAMENTO DOCENTE CIDE

CORPORACIÓN INTERNACIONAL PARA EL  
DESARROLLO EDUCATIVO- CIDE

# Contenido

CAPÍTULO I. DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y PERFIL DOCENTE .....	3
CAPÍTULO II. DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES .....	5
CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN Y DEDICACIÓN.....	8
CAPÍTULO IV. SELECCIÓN Y VINCULACIÓN .....	10
CAPÍTULO V. DISTINCIONES Y ESTÍMULOS.....	15
CAPÍTULO VI. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESORAL.....	17
CAPÍTULO VII. EVALUACIÓN.....	18
CAPÍTULO VIII. DESVINCULACIÓN .....	21
CAPÍTULO IX. ESCALAFÓN DOCENTE.....	22
CAPÍTULO X. ESCALAFÓN PARA DOCENTES INVESTIGADORES .....	27
CAPÍTULO XI. PARTICIPACIÓN .....	30
CAPÍTULO XII. SITUACIÓN LABORAL .....	31
CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	32
CAPÍTULO XIV. OTRAS DISPOSICIONES .....	37

**DIRECTIVA No.002 DE 2022**

**CONSEJO SUPERIOR**

En uso de sus atribuciones estatutarias y

**CONSIDERANDO:**

Que el docente se convierte en el dinamizador del conocimiento, dirige el proceso de formación del estudiante, comparte con estudiantes el conocimiento, vivencias, experiencias, reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto que propicie la participación y compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje y que se expresa en su condición de tutor hace que se reglamente su quehacer en la institución.

Que conforme al proceso de Cambio de carácter que CIDE asumió, se autorizó en su debido momento enfrentar el reto de la modalidad virtual en Programas Técnico, Tecnología y profesional mediante ciclos propedéuticos se hace indispensable legislar sobre la vinculación de docentes-tutores que contribuyan con el éxito de este compromiso Institucional.

Que el artículo 29 de la Ley 30 de 1992 consagra la autonomía de las instituciones tecnológicas en virtud a la cual pueden proceder a la definición de sus estructuras administrativas y académicas.

Que la Sala General de la institución ha desarrollado un proceso de revisión del cuerpo normativo relacionado con el régimen de vinculación, evaluación, remuneración, derechos y deberes, y disciplinario de los docentes, con fundamento en ello, ha avalado el presente Reglamento Docente.

Que el Consejo Superior el pasado 08 de julio de 2022 adelantó un ajuste al Reglamento Docente que requiere ampliarse para mayor claridad y transparencia de la Comunidad Educativa.

Por lo anterior esta instancia

## RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Aprobar la modificación y promulgación del Reglamento Docente.

**ARTICULO SEGUNDO.** De conformidad con lo establecido en el artículo primero, se adopta el Reglamento Docente contenido en los siguientes artículos:

### CAPÍTULO I. DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y PERFIL DOCENTE

**ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN.** El presente Reglamento regula el ejercicio de los docentes que cumplan funciones relacionadas con la docencia, la investigación o la extensión, en todos los niveles y modalidades académicas. En particular el Reglamento Docente define los derechos, deberes y obligaciones; los criterios, requisitos y procedimientos para su selección, vinculación, capacitación, promoción, incluyendo el otorgamiento de incentivos y distinciones, el sistema y la evaluación del desempeño, las condiciones de desvinculación docente; los criterios de dedicación, disponibilidad, clasificación y permanencia; las condiciones de apropiación docente de la cultura de la autoevaluación; la trayectoria y desarrollo profesoral; los impedimentos, inhabilidades e incompatibilidades del régimen disciplinario docente y demás situaciones propias del ejercicio de la docencia.

El Reglamento define el perfil del docente, sus calidades académicas y las categorías del escalafón docente. El personal docente debe acatar los principios filosóficos de la institución y se rige por lo dispuesto en este Reglamento y el Reglamento Interno de Trabajo. El presente Reglamento forma parte integral del contrato que la institución en el orden laboral y reglamentario celebra con el docente, quien al firmarlo declara conocerlo, acatar los principios filosóficos institucionales y aceptarlo.

**ARTÍCULO 2. OBJETIVOS.** Son objetivos del presente Reglamento Docente:

1. Definir las condiciones que propicien el vínculo de carácter académico y administrativo entre la institución y el personal docente.
2. Fomentar la mejora del nivel académico, formativo y de bienestar del estamento docente.

3. Generar las condiciones institucionales que posibiliten el bienestar, desarrollo humano y profesional de sus docentes hacia la gestión de la misión CIDE.
4. Forjar una comunidad docente e investigativa sólida con miras al fortalecimiento académico institucional.

**ARTÍCULO 3. PERFIL DEL DOCENTE.** El docente CIDE se debe caracterizar por:

1. Conocer y respetar la identidad CIDE de manera que pueda contribuir al logro de la misión y la visión institucional y al desarrollo de su Proyecto Educativo Institucional.
2. Dedicarse a ejercer en la institución labores de docencia, investigación y extensión universitaria en los programas académicos en cualquiera de sus niveles, teniendo a su cargo el desarrollo de actividades académicas y/o administrativas.
3. Comprometerse con el servicio y las funciones propias del cargo docente que decidió prestar en la institución en su área de competencia profesional acatando estatutos, normas y reglamentos que rigen la vida universitaria.
4. Posibilitar desde su competencia académica e idoneidad profesional el orientar a los estudiantes hacia prácticas que promuevan su desarrollo humano.
5. Exhibir una actitud comprometida y abierta con la investigación, fundamentar sus trabajos y proyectos de investigación en el análisis objetivo y racional de los problemas de la comunidad, y desarrollar propuestas para mejorar e impactar el entorno y la calidad de vida de la sociedad.
6. Vincularse a procesos permanentes de actualización intelectual, científica, pedagógica y profesional.
7. Acreditar formación docente o experiencia en el campo educativo.
8. Ser responsable de enseñar a aprender la Ciencia, de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de gestión en el que comulguen, para el estudiante, las dimensiones del saber, hacer y ser en el marco del proceso de aprendizaje que lo posicionen como un experto profesional y un buen ciudadano.

## CAPÍTULO II. DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES

**ARTÍCULO 4. DERECHOS.** Son derechos de los docentes los siguientes:

1. Recibir trato respetuoso por parte de sus superiores, compañeros de labor, personal administrativo y estudiantes.
2. Recibir el pago oportuno de su remuneración y de las prestaciones sociales a que haya lugar, de acuerdo con su contrato de trabajo y la ley.
3. Ejercer libremente su cátedra, siguiendo la filosofía de la institución, los principios morales de sociedad y en el marco de los requisitos planteados en cada programa.
4. Hacerse acreedor de los reconocimientos, estímulos y distinciones que se establecen en este Reglamento.
5. Beneficiarse de los programas de capacitación institucional y representación académica con auspicio de la CIDE, acorde a los planes y reglamentos establecidos por la institución.
6. Disponer de la propiedad intelectual o de industria y los derechos de autor derivada de su producción, según la ley vigente.
7. Ascender en el escalafón docente conforme a requisitos como docente de planta.
8. Disfrutar de condiciones adecuadas para el desempeño de su función docente.
9. Participar en todas las actividades programadas por Bienestar Institucional.
10. Obtener permisos y licencias.
11. Garantizar el debido proceso y derecho a la Jefatura en todo proceso disciplinario.
12. Utilizar los bienes y los recursos de la institución.
13. Conocer los resultados de la evaluación adelantada por los estudiantes y los directivos y su respectiva retroalimentación.

14. Elegir y ser elegido para los cargos que corresponda a los docentes.
15. Ejercer la libertad de pensamiento, expresión y cátedra, acorde a principios democráticos y éticos institucionales.
16. Desempeñar su labor académica durante el tiempo del contrato.
17. Tener reconocimiento académico y económico acorde a su producción intelectual.
18. Disfrutar de licencias, comisiones, permisos y compensatorios de acuerdo a lo establecido por la ley y por los reglamentos de la institución.

**ARTÍCULO 5. DEBERES. Son deberes de los docentes los siguientes:**

1. Dar un trato respetuoso a sus estudiantes, personal administrativo, colegas y superiores.
2. Participar en las convocatorias de inducción.
3. Participar constante y obligatoriamente, de manera participativa y proactiva en las diversas reuniones docentes estipuladas por el programa o la Institución.
4. Cumplir con eficiencia, diligencia e imparcialidad el servicio educativo, absteniéndose de cualquier acto u omisión que perturbe injustificadamente éste.
5. Exhibir una conducta acorde a los más elevados principios éticos y morales teniendo en cuenta las implicaciones humanísticas que conlleva el ejercicio de la docencia.
6. Utilizar adecuadamente los bienes y recursos de la institución en el desempeño de su cargo y responder por los daños causados.
7. Desarrollar personalmente las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que se delegue.
8. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se ordene lo contrario.



9. Participar en las actividades culturales, de Extensión y de Bienestar Institucional que programe la institución.
10. Aplicar adecuadamente los conocimientos propios de su especialidad y velar por su permanente actualización.
11. Evaluar constructivamente con objetividad y equidad el desarrollo, el progreso y los logros académicos de los estudiantes a su cargo.
12. Al finalizar el período laboral, tramitar el Paz y Salvo para reclamar la liquidación respectiva conforme la normatividad vigente.
13. Contribuir, hasta donde sea necesario, al uso de las TIC en función de ampliar los medios educativos para el desarrollo de los procesos de docencia, investigación y proyección social.

**ARTÍCULO 6. OBLIGACIONES. Son obligaciones de los docentes los siguientes:**

1. Cumplir las obligaciones que se establecen en la Constitución Nacional, la Ley, el contrato de trabajo, los Estatutos, reglamentos y disposiciones de la CIDE.
2. Legalizar el contrato y entregar todos los soportes de su hoja de vida y documentación para su afiliación a las prestaciones sociales en las fechas previstas.
3. Cumplir con las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, cumplir y hacer cumplir los reglamentos y normas de la institución.
4. Asistir puntualmente a las actividades académicas, desarrollar total y ordenadamente el programa de las asignaturas a su cargo.
5. Custodiar, cuidar y reservar la información institucional que se confíe a su cuidado e impedir su sustracción y destrucción.
6. Cumplir con las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten.



7. Cumplir con las actividades académicas propias de su cargo y con el desarrollo curricular en las fechas previstas en el calendario académico y desarrollarlas en coordinación con la Dirección del Programa a la que se encuentra adscrito.
8. Desarrollar el contenido de las asignaturas a su cargo de acuerdo con los lineamientos institucionales, los derroteros de los respectivos programas académicos y velar por su permanente actualización.
9. Colaborar en forma efectiva en la realización de la misión de los programas de extensión y de los fines propuestos por la Corporación CIDE.

### **CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN Y DEDICACIÓN**

**ARTÍCULO 7. DOCENTE CIDE.** Se asume como docente CIDE al funcionario de la institución que ejerce procesos propios de la planeación, organización, ejecución, control, evaluación y mejoramiento en las áreas de docencia, investigación y extensión.

**ARTICULO 8. CLASIFICACION.** De acuerdo al tipo de vinculación, el personal docente de CIDE se reconoce como:

1. **Docente de Planta.** Es aquel que se haya vinculado a la Corporación de tiempo completo y medio tiempo, cuyo horario está definido en función de las demandas organizativas institucionales a nivel docente, académico, investigativo, de extensión y/o de administración, con un número de horas pactadas con el director de Programa para cada actividad.
2. **Docente Consultor.** Docente que presta servicios alrededor de la consultoría académica, formulación de proyectos especiales o asesoría en asuntos propios de los diferentes programas que se ofertan en la CIDE.
3. **Docente Adjunto.** Profesional que deriva al cumplimiento de otras funciones alrededor de servicios comunitarios, administrativos, organizativos propios de la institución durante el tiempo que se estime conveniente.
4. **Docente Investigador.** Docente con vinculación a procesos del orden investigativo en materia de proyectos, publicaciones, dirección de semilleros y demás funciones afines a los procesos de investigación, innovación, creación que

promuevan el fortalecimiento institucional en este campo, por el tiempo que la institución lo considere pertinente.

5. **Docente asesor de trabajo de grado.** Profesional que además de los ejercicios de docencia, investigación o proyección social, acompaña y retroalimenta el desarrollo de actividades requeridas en el trabajo requerido para la obtención del título.
6. **Docente de práctica.** Docente vinculado en calidad de orientador de la práctica, docente con el propósito de guiar procesos propios de las prácticas profesionales de los estudiantes acorde a los programas regidos por dicha modalidad.
7. **Tutor Virtual.** Concebido como aquel docente que participa de los programas de educación a distancia y/o virtual, asumiendo funciones de organización de actividades, motivación, generación de ambientes de aprendizaje que facilitan el proceso educativo, gestor de herramientas y estrategias didácticas propias de la virtualidad con miras al fortalecimiento del proceso de aprendizaje del estudiante. Los tutores virtuales además de contar con una formación pedagógica teórica y práctica -debidamente soportada a nivel de documentación-, deben tener una formación complementaria de tipo técnico en el uso del aprendizaje abierto y a distancia y uso de las tecnologías de la información y la comunicación, que contribuya a enriquecer, innovar y optimizar el ejercicio de la docencia, promoviendo nuevas formas, estrategias y metodologías pedagógicas apoyadas en las TIC y su aprovechamiento para el logro de los objetivos de aprendizaje. Además el docente tutor, contribuirá en aspectos tales como el diseño de la asignatura, métodos de enseñanza, evaluación de aprendizaje, tutoría, utilización de las TIC, la organización universitaria, conocimientos psicológicos y en la autoevaluación de su práctica docente.
8. **Docentes complementarios.** Con experticia en un campo especial para bienestar, cuyo valor de la hora no depende de su formación sino de actividad que realiza.

**ARTÍCULO 9. DEDICACIÓN.** Los docentes institucionales se vincularán mediante contrato de trabajo en la modalidad de planta a partir del año en curso, bajo las siguientes e categorías, acorde al número de horas semanales de dedicación a la

docencia y las demás actividades académicas propias de la dinámica de las facultades y de los programas, así:

1. **Docente de Tiempo Completo:** Se vincula por cuarenta y ocho (48) horas semanales de servicio académico.
2. **Docente de Medio Tiempo:** Se vincula por veinticuatro (24) horas semanales de servicio académico.
3. **Docente Hora Cátedra:** Vinculado a la CIDE con el propósito de realizar actividades propias del campo de la docencia (únicamente), por un período académico de máximo de doce horas (12) horas a la semana.

**Parágrafo 1.** La dedicación docente en horas se ajustará de acuerdo a la norma vigente.

**Parágrafo 2.** Será de estricto y obligatorio cumplimiento para los docentes de planta de la Institución (tiempo completo y medio tiempo) elaborar un plan de trabajo en concordancia con la planeación estratégica institucional, que deberá ser revisado, avalado y supervisado por la Dirección de Facultad a la que se encuentre adscrito.

**Parágrafo 3.** Sus funciones y actividades básicas serán la docencia, la investigación y extensión, sin perjuicio de las demás funciones que le sean asignadas por el Director del Programa.

## CAPÍTULO IV. SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

**ARTÍCULO 10. SELECCIÓN.** La selección se define como el proceso que posibilita proveer un cargo vacante docente, definido acorde a las necesidades del programa por el Consejo Académico, conllevando a procesos de selección interna para promover a los docentes que cumplan con los requisitos del cargo o en su defecto realizar una convocatoria externa con el mismo fin.

**ARTÍCULO 11. REQUISITOS.** El aspirante deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Tener título universitario en la disciplina o profesión a la cual se vincula.

2. Disponer de los criterios y elementos referenciales pertinentes desde la propia evaluación y las referencias de otros en la hoja de vida, acciones y resultados, capacidad de prospección o proyección.
3. Afinidad con los principios y valores institucionales.
4. Acreditar formación docente o experiencia en el campo educativo para el que es requerido.

**Parágrafo 1.** La Rectoría y la Vicerrectoría Académica, excepcionalmente y de acuerdo con los intereses institucionales, podrán autorizar la vinculación de un docente de reconocidos méritos que no reúna alguno los requisitos anteriores.

**ARTÍCULO 12. CONVOCATORIA.** La convocatoria se define como el proceso que posibilita la promoción y participación, bajo condiciones igualitarias de los profesionales requeridos para ocupar cargos docentes vacantes. Para tal fin, el Director de Programa, previa aprobación a la Vicerrectoría Académica, proyectará la convocatoria que deberá realizarse mediante publicación interna y/o externa.

**ARTÍCULO 13. METODOLOGÍA DE LA CONVOCATORIA.** El Consejo Académico definirá la metodología de la convocatoria, los requerimientos, trámites, instrumentos y procesos evaluativos propios del concurso, acorde a los principios y las definiciones contenidas en el presente Reglamento. El Vicerrector/a Académico aprobará en todo caso, este proceso.

**ARTÍCULO 14. ACTUALIZACIÓN DE CONVOCATORIAS.** La institución adelantará periódicamente, la actualización de convocatorias a cargos docentes a través de la página web de CIDE, y otros medios publicitarios especializados en vinculaciones laborales conforme a sus necesidades.

**ARTÍCULO 15. ASPIRANTES.** Los aspirantes a vincularse como docentes deberán entregar los documentos que permitan verificar títulos académicos y la experiencia relacionada en su hoja de vida, así como aquellos otros elementos exigidos para proceder a legalizar su vinculación mediante contrato y en la Coordinación de Recursos Humanos.

**Parágrafo 1.** La hoja de vida es enviada por la Coordinación de Recursos humanos al Decano y/o Director de Programa quien en segunda instancia entrevista al aspirante y

adelanta las pruebas pertinentes. Si el docente reúne los requisitos y el perfil, se remite su hoja de vida a Rectoría para definir su vinculación acorde a los resultados remitidos.

**Parágrafo 2.** Previo al nombramiento se definirá la categoría de escalafón en la que se ubicará el docente.

**ARTÍCULO 16. VINCULACION.** La vinculación de los docentes CIDE se hará acorde a las modalidades contractuales vigentes previstas en la legislación colombiana a través del Código Civil o el Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 17. IMPLICACIÓN DE LA VINCULACIÓN.** La vinculación implicará evaluar la vocación educativa, científica, profesional y ciudadana del candidato, además de los títulos académicos que tenga.

1. La CIDE vinculará personas naturales como docentes mediante contrato civil de prestación de servicios o contrato de trabajo. Todos los docentes de planta, tendrán derecho a ser escalafonados, según las reglas previstas en este Reglamento.
2. Los docentes de planta serán vinculados a la institución mediante contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades: a término fijo inferior a un año o término indefinido, por prestación de servicio o período académico.
3. Los docentes de hora cátedra serán vinculados a la institución mediante contratos civiles de prestación de servicios.
4. Ninguna persona natural podrá desempeñarse como docente de la CIDE sin haber firmado el correspondiente contrato.
5. En el Área de Talento Humano se abrirá y mantendrá un registro de docentes en el que se consigne y conserve por el tiempo que indique la norma la información del docente, aún después de su retiro de la institución.

**ARTICULO 18. REQUISITOS.** Son requisitos para ingresar a la institución:

1. Acreditar título de Educación Superior expedido por una institución de Educación Superior Nacional o Extranjera debidamente homologado en el Ministerio de Educación Nacional.



2. Acreditar experiencia en el área o disciplina en la que pretende ejercer la docencia, la investigación o la extensión universitaria

Los docentes deberán acreditar como mínimo conocimientos y competencias en:

1. El desarrollo de habilidades de comprensión, aplicación y generación de conocimientos con sentido ético en los estudiantes.
2. El desarrollo del sentido crítico y la creatividad del estudiante.
3. Sensibilidad social.
4. La promoción y motivación en la investigación.

**ARTICULO 19. FORMA DE VINCULACIÓN DOCENTE.** La institución a partir del I/2021 vinculará a los docentes de planta de la siguiente manera:

- I/2021            20%
- I/2022            40%
- I/2023            50%

El personal restante se vincula por contrato de trabajo conforme a las necesidades Institucionales.

**ARTICULO 20. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN.** La contratación docente se registrá por la política de contratación Dice, en la que se señala que los aspirantes que deseen ingresar a institución deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. La persona a contratar debe cumplir con el perfil de cargo establecido para la vacante requerida en la CIDE.
2. Antes de iniciar con el proceso de reclutamiento de hojas de vida, La CIDE, analizará la posibilidad de realizar promoción o rotación interna acorde a la vacante establecida.
3. El candidato asistirá a entrevista en caso de ser pre-seleccionado.
4. No se podrá realizar ninguna contratación de personal que no haya cumplido con el proceso de selección.

5. El candidato debe proporcionar documentación verídica y actualizada de su experiencia y formación.
6. Los datos y referencias que proporcionen los candidatos serán verificados por la CIDE, quedando entendido que de comprobarse la falsedad de los mismos, no será admitido en el cargo al cual se postula, o, si ya estuviese trabajando, le podrá ser cancelado el contrato Individual de trabajo, sin responsabilidad alguna de la institución.
7. El aspirante deberá estar al día en términos legales y no presentar antecedentes penales.
8. Ningún aspirante debe ser discriminado por razones de edad, sexo, estado civil, origen cultural y étnico, condición social, religiosa, discapacidad, corrientes políticas, orientación sexual, entre otros.
9. El aspirante deberá realizarse los exámenes ocupacionales según la modalidad de contrato y obtener resultados satisfactorios de acuerdo a las actividades exigidas para la vacante a cubrir.
10. Se establecerá la contratación del candidato a través de un documento contractual según lo considerado por el empleador, de acuerdo a la normativa legal vigente, políticas internas y demás requerimientos de la CIDE.
11. El trabajador deberá comprometerse a guardar absoluta discreción con la información confidencial de la CIDE.
12. El trabajador no podrá efectuar negociaciones relacionadas con los activos de la CIDE en los cuales pueda tener un interés real o potencial, sin que este se encuentre dentro de las especificaciones del contrato.
13. El personal que ingrese recibirá inducción por parte del área de Recursos Humanos, donde se darán a conocer aspectos generales de la CIDE, organigrama, políticas, reglamento interno, SST, funciones y responsabilidades.



14. El trabajador deberá dar cumplimiento a sus funciones, responsabilidades, cláusulas del contrato, normativa vigente y todo lo establecido dentro del RIT.
15. El trabajador debe comprometerse asistir a capacitaciones programadas, según lo establecido en el cronograma de capacitaciones.

La CIDE, para la selección de sus trabajadores tendrá como principio la búsqueda de personal competente, comprometido, respetuoso que asuma con responsabilidad las funciones asignadas y exigencias requeridas de la misma.

## CAPÍTULO V. DISTINCIONES Y ESTÍMULOS

**ARTÍCULO 21. DISTINCIONES.** La institución otorgará, previa recomendación del Consejo Académico, las siguientes distinciones, incentivos o títulos honoríficos, con el ánimo de reconocer y exaltar los méritos académicos y profesionales:

*Avaladas por el Consejo Superior:*

**Medalla al Mérito Universitario:** concedida al docente que por más de diez años haya prestado servicios a la institución, destacándose excepcionalmente en el campo de la docencia, la investigación, la extensión y administración universitaria.

**Docente Emérito:** Quien preste servicios notables a la institución en virtud a sus publicaciones, investigaciones y estudios académicos.

**Docente Honorario:** Quien que por su prestigio nacional, idoneidad en el sector público o privado o por una contribución especial a la institución, se le podrá otorgar esta distinción.

*Avaladas por Rectoría:*

**Docente distinguido:** Semestralmente se escogerá en cada Facultad al docente que haya sobresalido por el desempeño de su labor profesional y calidad académica, por

sus resultados en la evaluación de desempeño. Este reconocimiento se dará a conocer públicamente y otorgará puntos para ascenso en el escalafón.

**Docente Catedrático:** Distinción reconocida a docentes titulares en ejercicio con más de cinco (5) años de servicio continuo en la institución, destacándose en el campo de la docencia, la investigación y la tecnología.

Las distinciones se entregaran, en pergamino o medalla, en sesión especial, de acuerdo a la distinción a la que se haya hecho acreedor el exaltado.

**ARTÍCULO 22. ESTÍMULOS.** Los estímulos en CIDE buscan promover la excelencia académica y en consideración a ello, el docente de la institución tiene derecho a participar en los programas de formación, actualización de conocimientos, capacitación, complementación y desarrollo humanístico, investigativo, científico, técnico o artístico, acorde a los pilares de desarrollo institucional, las funciones sustantivas, las necesidades del programa al que pertenece y a sus propios intereses.

**ARTÍCULO 23. CONSEJO ACADÉMICO Y LOS ESTÍMULOS.** El Consejo Académico definirá los estímulos para el profesional docente, en lo concerniente a:

1. Becas y viajes de estudio.
2. Comisiones de estudio.
3. Cursos de profundización, capacitación o complementación.
4. Primas especiales y/o Bonificaciones.

**ARTÍCULO 24. ESCUDO INSTITUCIONAL.** A los docentes que hayan cumplido cinco (5) años de labor continua en la institución les será impuesto el escudo de la institución y será un factor para tener en cuenta en las convocatorias para las capacitaciones internas y/o externas y para la promoción y ascenso en el escalafón.

**ARTÍCULO 25. RECONOCIMIENTO ECONÓMICO.** Los docentes podrán obtener un reconocimiento económico por desarrollar propuestas de creación de nuevos programas académicos, en cualquiera de las metodologías, que concluyan con la obtención del correspondiente registro calificado. El reconocimiento corresponderá a un porcentaje de su salario y se pagará una vez se obtenga el correspondiente registro calificado.

**ARTICULO 26. MATERIALIZACIÓN DE LOS ESTÍMULOS.** En cada caso, la institución analizará las condiciones de materialización del estímulo, acorde al presupuesto aprobado para capacitación y con la reglamentación de las comisiones de estudios expedida por la rectoría, el tipo de comisión que ofrecerá al docente, para que, según su formación, la realice en la CIDE o en otra Universidad, nacional o extranjera.

**ARTICULO 27. PUBLICACIONES.** La institución contribuirá con el proceso de publicación de la producción intelectual del docente, cuando esta cuente con el aval de pares académicos en el mismo campo del conocimiento.

**ARTICULO 28. DIFUSIÓN DE LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL.** En el proceso de difusión de la producción intelectual de sus docentes, la CIDE apoyará la presentación de las ponencias que sean producto de trabajos de investigación, debidamente acreditados por la institución, en eventos nacionales o internacionales de reconocido prestigio académico.

## **CAPÍTULO VI. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESORAL**

**ARTÍCULO 29. ACTUALIZACIÓN.** La actualización docente y la formación avanzada serán actividades integrales del proceso de capacitación de cada programa y la institución apoyará permanentemente este proceso brindando oportunidades a todo el cuerpo docente. En tal sentido, la Institución ofertará un programa de capacitación docente permanente a nivel disciplinar y transversal que fortalezca el desarrollo profesional y los procesos inherentes a la praxis docente en la CIDE.

La CIDE, como apoyo a procesos de capacitación de los docentes de planta, tiempo completo y medio tiempo, otorgará subsidios para eventos académicos de pequeño formato (congresos, simposios, coloquios y foros) cumpliendo los siguientes requisitos:

1. El docente entregará solicitud escrita a la Dirección del Programa anexando la información pertinente sobre el evento
2. La Dirección del Programa avalará la solicitud junto con la Vicerrectoría Académica
3. La Vicerrectoría Académica entregará la solicitud a Rectoría donde se decidirá el tipo apoyo que entregará la institución al docente.

**Parágrafo 1.** La institución realizará, por lo menos, un seminario semestral como capacitación para sus docentes.

**ARTÍCULO 30. FORMACIÓN POSGRADUAL.** En caso de gestarse convenios con otras instituciones de educación superior, tanto nacionales como extranjeras, podrán los docentes adelantar sus estudios de especialización, maestría, doctorado, con apoyo y subsidio de la Institución y de Canapro, cumpliendo los siguientes requisitos:

1. El docente entregará solicitud escrita a la Dirección del Programa anexando la información referente a la especialización, maestría o doctorado a cursar.
2. La Dirección del Programa avalará la solicitud junto con la Vicerrectoría Académica
3. La Vicerrectoría Académica entregará la solicitud a Rectoría donde se decidirá el tipo apoyo que entregará la institución al docente

**ARTICULO 31. DESARROLLO PROFESORAL.** CIDE adelantará un programa de desarrollo profesoral y la realización personal del docente con miras al fortalecimiento de la cultura académica institucional la realización personal y académica de los docentes. El plan se definirá en correspondencia a la capacidad presupuestal institucional, estableciendo áreas básicas de actualización y perfeccionamiento en lo disciplinar, investigativo, pedagógico y en especial identificando prioridades al interior de los programas institucionales.

**ARTÍCULO 32.** Para atender las necesidades de desarrollo profesoral la institución, adopta las siguientes estrategias:

1. Cursos de inducción.
2. Seminarios, talleres u otro tipo de actividades ofrecidos por dependencias internas.
3. Participación en seminarios, encuentros, congresos y otras actividades organizadas por instituciones nacionales e internacionales.

## CAPÍTULO VII. EVALUACIÓN

**ARTÍCULO 33. LA EVALUACIÓN.** La evaluación asume con objeto central, la posibilidad de indagar acerca de los niveles de desempeño de los docentes para la

toma de decisiones y el mejoramiento continuo de los procesos que le son inherentes; establecer aciertos y desaciertos de la labor docente como vía al mejoramiento.

**ARTÍCULO 34. FUENTES.** Serán fuentes válidas de información para la evaluación de los docentes: los informes de actividades presentados por el docente sobre el plan de trabajo; la información del superior inmediato o de los responsables de proyectos de investigación o de proyección social, sobre el desempeño del docente en estos campos; la autoevaluación; la valoración de los estudiantes sobre las actividades docentes.

**ARTICULO 35. FACTORES DE EVALUACIÓN.** Los siguientes son los factores, fuentes y criterios válidos para la evaluación docente en CIDE:

1. Planeación de labores.
2. Metodología Docente.
3. Desempeño académico estudiantil.
4. Responsabilidad y puntualidad.
5. Desarrollo de procesos investigativos que redunden en beneficio del afianzamiento institucional en este campo.
6. Relación con los estudiantes.
7. Relación con otros docentes, personal administrativo y sus superiores.
8. Sistema de evaluación al interior del aula.
9. Desarrollo del programa.
10. Conocimiento del Sistema de Gestión Institucional.
11. Participación en las actividades programadas por la institución y en proyectos especiales.
12. Cumplimiento de normas y reglamentos.
13. Los informes de actividades presentados por el docente sobre el plan de trabajo.
14. La información del superior inmediato o de los responsables de proyectos de investigación o de proyección social, sobre el desempeño del docente en estos campos.
15. La autoevaluación
16. La apreciación de estudiantes sobre las actividades docentes.

**ARTICULO 36. INDICADORES.** En la evaluación se tendrán como indicadores el desempeño y la efectividad de las actividades académicas de docencia, investigación y extensión.

**Parágrafo.** Las actividades de administración cuando sean del caso, serán evaluadas por el superior inmediato.

**ARTÍCULO 37. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN.** El resultado satisfactorio de la evaluación será condición para la promoción y permanencia de los docentes en la institución y para el otorgamiento de estímulos académicos.

**Parágrafo 1.** La evaluación se hará en cada período académico y será coordinada por los Directores de Programa.

**ARTÍCULO 38. PROCESO DE EVALUACIÓN.** El proceso de evaluación requiere caracterizar los factores de desempeño docente integralmente considerados y ponderados según su fuente de juicio, para configurar así un sistema equilibrado y de desarrollo docente. La evaluación vinculará sus tres momentos fundantes, establecidos como hetero, auto y coevaluación.

**ARTÍCULO 39. DISTRIBUCIÓN DE PORCENTAJES.** La evaluación se distribuye en porcentajes de la siguiente forma según el estamento o instancia que evalúa.

TOTAL DE LA EVALUACIÓN 100% DISTRIBUIDOS ASÍ:

EVALUACION	PORCENTAJE
Evaluación Estudiantes	40%
Autoevaluación	20%
Co-evaluación	40%
TOTAL	100%

**ARTÍCULO 40. PONDERACIÓN.** En cada instrumento de evaluación las preguntas se ponderan en una escala organizacional de 10 a 50 puntos, donde el rango entre:

10-29 se considera deficiente,  
30-34 se considera regular



35-40 se considera bueno  
41-45 se considera sobresaliente  
46-50 se considera excelente.

El docente que obtenga una calificación equivalente a deficiente, no podrá ser vinculado para el siguiente período académico.

El docente que obtenga una calificación equivalente a regular, deberá presentar y cumplir un plan de mejoramiento para el período siguiente. De obtener ésta misma calificación en el siguiente período, no podrá continuar vinculado a la institución.

El docente que obtenga una calificación equivalente a bueno y sobresaliente, continuará vinculado a la institución para el siguiente período académico, siempre y cuando exista la cobertura estudiantil en el correspondiente programa.

**Parágrafo 1.** Los resultados de la evaluación de docentes adelantada por los estudiantes, se darán a conocer al profesor a través del correo electrónico Institucional. Su socialización correrá por cuenta de los Directores de programa a través de un ejercicio dialógico, de acompañamiento y seguimiento que contemplará además de la heteroevaluación, la autoevaluación y coevaluación.

**ARTÍCULO 41. COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.** El comité de autoevaluación institucional consolidará los resultados de la evaluación con apoyo de la Dirección de los Programas y entregará los resultados a las dependencias respectivas, al Consejo Académico y Rectoría.

## CAPÍTULO VIII. DESVINCULACIÓN

**ARTÍCULO 42. DESVINCULACIÓN DOCENTE.** El retiro definitivo del docente de la institución puede ser por una de las siguientes causas:

1. Por renuncia.
2. Por fuerza mayor.
3. Por destitución.
4. Por justa causa
5. Por muerte
6. Por invalidez absoluta.
7. Por ausencia de demanda estudiantil.
8. Por obtener durante un período una calificación en la evaluación equivalente a regular o deficiente.



**Parágrafo 1.** Las gestiones precedentes se han de adelantar sin perjuicio de las acciones civiles, administrativas y penales contempladas en la Constitución y las normas vigentes.

## CAPÍTULO IX. ESCALAFÓN DOCENTE

**ARTÍCULO 43. ESCALAFÓN DOCENTE.** El Escalafón es el conjunto ordenado y jerárquico de categorías, definido para clasificar a los docentes acorde a sus títulos universitarios, su experiencia académica y profesional, su producción intelectual, la calidad de los servicios prestados a la institución y el tiempo de vinculación a ella. En el escalafón se establecen las categorías del docente de tiempo completo y medio tiempo, definiendo rangos o niveles académicos, según el nivel de formación y los méritos académicos, con el fin de establecer su remuneración y reconocer, valorar y estimular su desempeño.

Para los efectos del Escalafón se tendrán en cuenta los títulos universitarios de pregrado, especialización, maestría y doctorado. Los títulos universitarios deben ser en el área de desempeño del docente, o en áreas afines o interdisciplinarias relacionadas con su trabajo académico. Los títulos expedidos por instituciones de educación extranjera o reconocida legalmente en otro país, deberán contar con la respectiva resolución de convalidación por parte del Ministerio de Educación Nacional que reconozca su validez en Colombia. Las categorías que hacen parte del escalafón docente en CIDE son:

**ARTÍCULO 44. DOCENTE INSTRUCTOR.** Categoría en la que se encuentran los docentes de planta del primer nivel de escalafón, cuyas funciones implican:

1. Participar, bajo las indicaciones de sus superiores de la preparación y realización de las actividades académicas de la cátedra.
2. Guiar el desarrollo de las clases acorde a las asignaturas pactadas con el director de programa.
3. Liderar los procesos de evaluación del curso.
4. Participar activamente en los seminarios, cursos o actividades propios del componente formativo docente del Programa al que se encuentre adscrito.
5. Diseñar, orientar y gestionar los procesos que desde su cátedra tengan relación con labores propias de la investigación y la extensión de su área, en los términos que establezca la Dirección del programa.
6. Las demás que se establezcan por su inmediato superior o le asigne el Programa.

**Parágrafo 1.** Es requisito para ser escalafonado como Docente Instructor, contar con título profesional en Educación Superior o Profesional tecnólogo afín a la cátedra específica que se ofrezca y demostrar idoneidad para ejercer el cargo.

**ARTICULO 45. FUNCIONES DE LAS CATEGORÍAS DE DOCENTE ASISTENTE, ASOCIADO Y TITULAR.** Estas categorías vinculan a su labor, procesos de propios de la programación, coordinación, dirección y ejecución de tareas académicas, docentes e investigativas, entre ellas:

1. Diseñar, gestionar y orientar cursos y seminarios en el área programada
2. Participar de acuerdo con su dedicación en programas de investigación.
3. Contribuir al diseño de medios y recursos auxiliares de las labores propias de la docencia, guías, textos u otros elementos de difusión y formación.
4. Hacerse participe acorde a su dedicación en programas formativos institucionales, disciplinares y/o de educación continuada.
5. Emitir conceptos evaluativos propios de la labor de estudiantes y/o docentes cuando así corresponda.
6. Los demás que establezca cada Programa.

**ARTICULO 46. DOCENTE ASISTENTE.** Categoría en la que se encuentran los docentes de planta del segundo nivel de escalafón, cuyos requerimientos implican:

1. Reunir las condiciones de Docente Instructor.
2. Haber sido Instructor en la Cide por un término no inferior a dos (2) años, en tiempo completo, o cuatro (4) años de medio tiempo o Cátedra en una intensidad equivalente, o haber desempeñado por iguales periodos funciones similares en establecimientos educativos o de investigación de educación superior o tener experiencia profesional no inferior a cuatro (4) años, de los cuales mínimo haya ejercido dos en docencia universitaria, debidamente comprobada y evaluada por el Consejo Académico.
3. Acreditar producción intelectual en el campo de la Docencia y la investigación, evidenciando:
  - a. Su participación como mínimo en dos (2) productos de investigación entre los que se encuentran las siguientes opciones: desarrollo de un proyecto de investigación, participación acreditada en un grupo de investigación institucional, liderazgo de semillero de investigación o publicación de artículos surgidos como resultado de sus procesos investigativos institucionales publicados en la revista de investigación institucional Silogismo o en otras publicaciones investigativas

locales o nacionales indexadas. Estos productos deberán ser avalados y certificados por el Comité de Investigación de la CIDE.

- b. Haber contribuido a la labor de los programas de extensión de su respectivo Programa.
- c. Su liderazgo o participación en un proyecto de investigación de interés para el área del saber propia del Programa al que se haya adscrito.
- d. Su vinculación a procesos de capacitación institucionales y externos que afiancen su labor docente e investigativa.
- e. La acreditación de su producción intelectual e investigativa institucional.

**Parágrafo 1.** Es requisito para ser escalafonado como Docente Asistente, contar con título profesional de posgrado en especialización y/o maestría, afín a la cátedra específica que se ofrezca, demostrando idoneidad y experiencia para ejercer el cargo.

**ARTICULO 47. DOCENTE ASOCIADO.** La categoría de Docente Asociado constituye el tercer nivel del escalafón docente de la CIDE, cuyo categoría cuenta con los siguientes requerimientos:

1. Reunir las condiciones señaladas para Docente Asistente.
2. Haber sido Docente Asistente en la CIDE por un término no inferior a dos (2) años, en tiempo completo, o cuatro (4) años de medio tiempo o Cátedra con una intensidad equivalente, o haber desempeñado por iguales periodos, funciones similares en establecimientos educativos o de investigación de educación superior, debidamente comprobada y evaluada por el Consejo Académico.
3. Haber realizado contribuciones significativas al campo de la docencia, la investigación y/o el desarrollo tecnológico o haber prestado servicios en funciones de dirección académica institucional.
4. Evidenciar su participación como mínimo en tres (3) productos de investigación entre los que se encuentran las siguientes opciones: desarrollo de un proyecto de investigación, participación acreditada en un grupo de investigación institucional, liderazgo de semillero de investigación o publicación de artículos surgidos como resultado de sus procesos investigativos institucionales publicados en la revista de investigación institucional Silogismo o en otras publicaciones investigativas locales o nacionales indexadas. Estos productos deberán ser avalados y certificados por el Comité de Investigación de la CIDE.

**Parágrafo 1.** Es requisito para ser escalafonado como Docente Asociado, contar con título de pregrado y de posgrado en maestría y/o doctorado afín a la cátedra específica que se ofrezca, demostrando idoneidad y experiencia para ejercer el cargo.

**ARTICULO 48. DOCENTE TITULAR.** Categoría de cuarto nivel de escalafón que cobija a aquel docente que demuestre haber cumplido el tiempo mínimo de permanencia en la categoría de Docente Asociado, evidenciando producción asertiva a nivel docente e investigativo; en relación a los resultados y desempeño académico; en función de su avanzada producción intelectual. Sus requerimientos son:

1. Reunir las condiciones señaladas para Profesor Asociado.
2. Haber sido Docente Asociado en la CIDE por un tiempo mínimo de cuatro (4) años, en tiempo completo, o seis (6) años de medio tiempo o Cátedra con una intensidad equivalente, o haber desempeñado por iguales periodos, funciones similares en establecimientos educativos o de investigación de educación superior, debidamente comprobada y evaluada por el Consejo Académico.
3. Haber realizado contribuciones significativas al campo de la docencia, la investigación y/o el desarrollo tecnológico o haber prestado servicios en funciones de dirección académica institucional.
4. Acreditar una extensa actividad académica y presentar un trabajo investigativo o técnico que deberá ser original e inédito y tener tal calidad que su difusión merezca ser recomendada para su publicación por el Consejo Académico en una revista nacional o internacional indexada.

**ARTICULO 49. DEFINICIÓN DE LA CATEGORÍA AL MOMENTO DEL INGRESO.** Los criterios para determinar por primera vez y antes de su nombramiento la categoría que corresponde al docente que se vincule a la Institución, serán los siguientes:

1. Los docentes que solo tengan un título de pregrado, independientemente de los años de experiencia universitaria, serán ubicados en la categoría de Docente Instructor. En este caso solo será necesario acreditar los títulos universitarios.
2. A juicio del Comité Curricular y avalado por Rectoría, se ubicará a los docentes en la categoría equivalente en tiempo y formación a la que obtuvo en otra Institución Universitaria.
3. Para efectos del cómputo de los años de experiencia universitaria previa deben tenerse en cuenta las siguientes equivalencias: Cada año de experiencia con dedicación de Medio Tiempo equivale a la mitad de un año de tiempo completo, y cada año de experiencia con dedicación de Horas Cátedra equivale a la cuarta parte de un año de dedicación de Tiempo Completo. En los casos especiales la aplicación de estas equivalencias las hará el Vicerrector Académico. No podrá acreditarse en un mismo año una experiencia universitaria que en su conjunto equivalga a más de un Tiempo Completo.

**ARTÍCULO 50. ASCENSO EN EL ESCALAFÓN.** El ascenso en el escalafón se dará por:

1. La obtención del título de formación superior a aquel en el cual estaba ubicado.
2. Resultados en proyectos de investigación según reglamentación que se expida.
3. La obtención de excelente en la calificación de dos evaluaciones de desempeño consecutivas, por una sola vez.
4. Por dominio de una segunda lengua debidamente certificada y la experiencia en el campo. sujeto a revisión

**Parágrafo 1.** El ingreso y el ascenso en el escalafón se efectúan previa existencia de la necesidad y disponibilidad presupuestal.

**Parágrafo 2.** Se expedirá en el término de 90 días la reglamentación mediante puntuación que se le otorgan por diferentes procesos de investigación ascenso de una categoría en el escalafón vigente.

**Parágrafo 3.** Todos los docentes de la CIDE deben tener al menos un título universitario de pregrado o certificados que ameriten que su idoneidad profesional, casos especiales serán evaluados por el la Vicerrectoría Académica y el Consejo Directivo, a excepción de los monitores estudiantes de pregrado.

**ARTÍCULO 51. EXPERIENCIA DOCENTE.** En materia de experiencia académica y profesional, ésta debe haber tenido lugar en el área en la cual se desempeñará el docente o en áreas afines.

**ARTICULO 52. CALIDAD DEL SERVICIO.** La calidad de los servicios prestados en la institución hace relación a los resultados y el desempeño académico del docente y se evaluará periódicamente.

**ARTICULO 53. TIEMPO DE VINCULACIÓN.** El tiempo de vinculación a la institución se refiere a la extensión de la permanencia en ella como docente y comenzará a contarse a partir del momento de su incorporación a una de las categorías del Escalafón a la que deberán vincularse los docentes de planta una vez ingresen a la institución.



**ARTICULO 54. DEL ASCENSO DE LOS DOCENTES.** La promoción docente propia del escalafón se realizará a petición del interesado, previa presentación al Director de Programa, quien lo solicitará al Consejo Académico para ser avalado por el Consejo Superior, a través de la Rectoría, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Reglamento, sobre la base de la producción académica e investigativa y de los resultados de la evaluación integral y periódica de su actividad universitaria. Corresponderá al Consejo Académico definir en el cronograma anual, los tiempos de recepción de solicitudes de ascenso en el escalafón.

**Parágrafo 1.** Por promoción se entiende el tránsito en el escalafón de una categoría a otra superior.

**Artículo 55. DE LA ASIGNACIÓN SALARIAL DE ACUERDO CON EL ESCALAFÓN.** La asignación salarial o reconocimiento económico de los docentes se fijará teniendo en cuenta los parámetros del escalafón, acorde a escalas salariales definidas por las autoridades institucionales en consideración a la respectiva disponibilidad presupuestal institucional.

## **CAPÍTULO X. ESCALAFÓN PARA DOCENTES INVESTIGADORES**

**ARTICULO 56. ESCALAFON PARA DOCENTES INVESTIGADORES.** *Escalafón que complementa el ya existente en el presente reglamento y se postula con miras al fortalecimiento de la productividad investigativa, científica, tecnológica, innovadora y creativa institucional.* Se dará apertura al escalafón de investigación cada vez que así se considere a través de convocatorias para proveer cargos de docentes investigadores. El Consejo Superior tendrá autonomía y podrá definir sus prioridades acorde a la necesidad y disponibilidad presupuestal institucional.

Los aspectos que serán tenidos en cuenta para la selección y seguimiento de los docentes en el plan de carrera de investigación son:

1. Formación en investigación: Maestría y/o Doctorado.
2. Producción científica (documentos escritos de alto impacto, patentes, modelos de utilidad, etc.).
3. Experiencia en investigación (años ejecutando actividades de investigación).
4. Formación de recurso humano para la investigación.
5. Generación de programas de maestría y doctorado.

6. Consecución de recursos externos para la investigación

**ARTÍCULO 50. ESCALAFÓN DOCENTES INVESTIGADORES.** Para la promoción de la investigación, la innovación, la ciencia, la creación y la academia en general, en plena correspondencia con los programas investigativos, docentes y de extensión, el escalafón de la institución tendrá las siguientes categorías.

1. Docente investigador asistente
2. Docente investigador asociado
3. Docente investigador titular

**ARTICULO 51. FUNCIONES DE DOCENTES INVESTIGADORES.** Los profesores asistentes, asociados y titulares investigadores asumirán procesos de programación, coordinación, dirección y ejecución de tareas académicas, docentes y en especial de investigación, innovación y creación. Entre sus funciones se encuentran:

1. Participar de acuerdo con su dedicación en programas de investigación.
2. Participar en el desarrollo de proyectos de investigación acorde al Programa Académico al que se encuentran vinculados.
3. Dirigir y promover la realización de semilleros de investigación con estudiantes del programa al que se encuentra vinculado.
4. Realizar publicaciones investigativas, científicas, tecnológicas, creativas a través de libros, revistas y demás medios indexados que redunden en el fortalecimiento de la producción institucional en dicho campo.
5. Participar en eventos de carácter académico, investigativo, científico, tecnológico, creativo en representación de la institución.
6. Participar acorde a su dedicación en programas formativos disciplinares o interdisciplinares de educación continuada o de posgrado.
7. Los demás que establezca cada programa o las autoridades investigativas y/o académicas de la institución.

**ARTICULO 52. PARA SER PROFESOR INVESTIGADOR ASISTENTE SE REQUIERE:**

1. Maestría con 2 o más años de experiencia, o Doctorado sin maestría con 0 a 2 años de experiencia.
2. Dos artículos originales publicados en revistas indexadas en el último año.
3. Cuatro artículos originales, publicados en revistas indexadas.



4. Haber sido Profesor de la institución por un período no inferior a dos años (2) en modalidad de tiempo completo, o cuatro (4) años de medio tiempo o Cátedra en una intensidad equivalente, en consideración del Consejo Académico y avalado por el Consejo Superior.
5. Acreditar producción intelectual Institucional en el campo de la Docencia y la investigación, para lo cual debe cumplir los siguientes requisitos:
6. Haber realizado un posgrado
7. Generar o participar en dos (2) trabajos de investigación a nivel institucional.
8. Haber dirigido por lo menos en un proceso formativo para sus compañeros a nivel disciplinar o transdisciplinar en su Programa Académico.
9. Haber participado de programas de formación externos que posibiliten su actualización profesional.
10. Acreditar producción intelectual amplia.
11. Haber creado como mínimo un semillero de investigación, demostrando la producción continuada a nivel investigativo, científico, tecnológico o creativo, intercambios y publicaciones de este organismo institucional.
12. Haber producido al menos dos artículos de investigación a nivel interno o externo en publicaciones indexadas, en temas afines al Programa académico al que pertenece y que cuenten como producción de la institución.

**ARTICULO 53. PROFESOR TITULAR INVESTIGADOR.** Docente que ha cumplido el tiempo mínimo de permanencia en la categoría de Profesor Asociado, destacándose por su labor docente e investigativa, sus resultados y desempeño académico así como por su producción intelectual.

**ARTICULO 54. PARA SER PROFESOR TITULAR INVESTIGADOR SE REQUIERE:**

1. Reunir las condiciones señaladas para Profesor Asociado.
2. Haber sido Profesor Asociado de la CIDE por un término no inferior a cuatro (4) años, en tiempo completo, o seis (6) años de medio tiempo o Cátedra en una intensidad equivalente.
3. Acreditar una extensa actividad académica y presentar un trabajo científico o técnico que deberá ser original e inédito.
4. Acreditar producción intelectual Institucional en el campo de la Docencia y la investigación, para lo cual debe cumplir los siguientes requisitos:
5. Haber realizado un posgrado
6. Generar o participar en dos (2) trabajos de investigación a nivel institucional.

7. Haber dirigido por lo menos en un proceso formativo para sus compañeros a nivel disciplinar o transdisciplinar en su Programa Académico.
8. Haber participado de programas de formación externos que posibiliten su actualización profesional.
9. Acreditar producción intelectual amplia.
10. Haber creado como mínimo un semillero de investigación, demostrando la producción continuada a nivel investigativo, científico, tecnológico o creativo, intercambios y publicaciones de este organismo institucional.
11. Haber producido al menos dos artículos de investigación a nivel interno o externo en publicaciones indexadas, en temas afines al Programa académico al que pertenece y que cuenten como producción de la institución.

**ARTÍCULO 55. DEDICACIÓN DE DOCENTES INVESTIGADORES.** El docente que se vincula al escalafón de investigadores, deberá vincularse a uno o varios grupos de investigación a nivel institucional, con una dedicación estimada de 80% de su tiempo en proyectos de investigación y 20% dedicado a la docencia. En tal sentido se asume el desarrollo una productividad investigativa acorde a las condiciones mínimas de permanencia especificadas en los artículos y párrafos anteriores.

## CAPÍTULO XI. PARTICIPACIÓN

**ARTÍCULO 56. ELECCIÓN REPRESENTANTE DE LOS DOCENTES:** Los docentes participarán en la toma de decisiones a través del ejercicio de su representación en el Consejo Superior y Consejo Académico.

Los docentes tendrán un representante ante el Consejo Superior y el Consejo Académico, elegidos mediante voto directo de sus pares para un período de un año, garantizándose el ejercicio de la democracia participativa y la libertad de expresión.

La institución utilizará un sistema de elección democrática (votación) para inscripción y elección de los candidatos a los órganos de representación mediante un tarjetón que contiene el nombre y foto de los candidatos inscritos.

**PARÁGRAFO 1.** También son mecanismos de participación del docente en la vida institucional los siguientes:

1. La Presentación de propuestas para:
  - a. El fortalecimiento de los Programas Académicos, mediante la actualización de los planes de estudio basados en los programas modelo de las carreras donde labora con el apoyo de los respectivos Decanos y/o Directores de Programa

- considerando procedimientos de auto-evaluación permanente.
- b. Proponer planes y proyectos de investigación que identifiquen líneas de investigación, dentro del programa al que está vinculado.
2. La participación en los asuntos relacionados con los procesos académicos y disciplinarios a través de:
- a. La presentación de propuestas de presupuesto en los diferentes aspectos que incidan en un desenvolvimiento adecuado de la actividad docente.
  - b. La creación y organización de actividades extracurriculares y de Bienestar Institucional.
  - c. La participación en el Consejo Académico, Consejo de Facultad, Comité Curricular y en los demás que haya en la institución.

**PARÁGRAFO 2.** Los docentes elegidos para asistir a los comités, deben cumplir con las siguientes formalidades:

1. Haber obtenido una evaluación en el rango de buena o excelente en el último período académico.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente por la institución, de ninguna forma.
3. Haber estado vinculado como docente de la institución, durante los dos (2) últimos años.

## **CAPÍTULO XII. SITUACIÓN LABORAL**

**ARTÍCULO 57. REMUNERACIÓN.** La Rectoría definirá anualmente la remuneración de los docentes de acuerdo con el escalafón vigente y los rangos de remuneración y la política salarial definidos por la Sala General o Consejo Superior.

**PARÁGRAFO 1.** La remuneración debe contemplar el ejercicio docente en horas laborales de 60 minutos. En la programación académica de modalidad presencial (únicamente) los 60 minutos de clase se discriminarán del siguiente modo: 45 minutos dedicados a la presencialidad de la clase y 15 minutos dedicados al acompañamiento a estudiantes y/o actividades propias del ejercicio docente.

**PARÁGRAFO 2.** En la remuneración del docente de hora cátedra hacen parte integral del contrato, las actividades que configuran esta modalidad de servicio docente como: el compromiso de asistir a las reuniones programadas para organizar su trabajo, la

preparación de las clases, el seguimiento al trabajo independiente del estudiante, la preparación y calificación de exámenes, entre otros.

**ARTÍCULO 58. ACTIVIDADES DOCENTES.** Los docentes de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial, podrán desarrollar actividades de extensión, asesoría, consultoría y/o articulación de la Educación Media y Superior cuando éstas sean contratadas por la institución. Por el desarrollo de estas actividades, los docentes podrán recibir pagos adicionales, de acuerdo con las políticas, las reglamentaciones y los procedimientos que establezca la CIDE.

**ARTÍCULO 59. DERECHOS DE AUTOR.** Los derechos patrimoniales de autor provenientes de inventos, hallazgos, desarrollos, publicaciones, traducciones y en general los productos intelectuales, artísticos o técnicos, realizados por los docentes dentro del tiempo contratado por la institución con recursos de ésta, son exclusivos de la institución.

Los derechos morales de autor corresponden al docente o al grupo generador de los avances científicos, artísticos o técnicos. Para efectos de las sesiones y registros de la propiedad intelectual, los docentes o los miembros del grupo de autores deberán realizar los trámites correspondientes una vez la institución así lo solicite.

### CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 60. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.** El régimen disciplinario sumado al reglamento interno del trabajo y el contrato laboral se aplican a todos los docentes vinculados a la institución. Tiene por objeto asegurar a la sociedad y a la institución, la eficiencia en la prestación del servicio educativo, la ética y la responsabilidad de los docentes y a éstos, los derechos y las garantías constitucionales y procesales que les corresponden como tales.

**ARTÍCULO 61. CONSTITUYEN FALTAS DISCIPLINARIAS.** El incumplimiento de los deberes y normas establecidas en el Estatuto General de la institución, en el presente Reglamento, así como las fundadas en el contrato de trabajo.

## **ARTÍCULO 62. LAS FALTAS SE CALIFICARAN DE LA SIGUIENTE MANERA:**

1. Se consideran faltas leves:
  - a. Incumplir por primera vez uno o más de los deberes consagrados en el estatuto general, en el presente reglamento o demás normas de la institución
  - b. Incumplir con disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.
2. Se considera faltas graves: El incumplimiento reiterado de uno o más de los deberes consagrados en el presente Reglamento, en el Estatuto General o reglamentos de la institución.

Para determinar la reincidencia sólo se tendrán en cuenta las faltas cometidas en el año inmediatamente anterior a la comisión de la falta que se investiga.

3. Se consideran faltas gravísimas.
  - a. Atentar contra la imagen Institucional.
  - b. Agredir verbal o físicamente a un integrante de la comunidad educativa.
  - c. Asistir a laborar en estado de embriaguez y/o bajo el consumo de sustancias psicoactivas.
  - d. Amenazar, provocar y/o agredir a las autoridades Institucionales legalmente constituidas.
  - e. Recibir dinero de integrantes de la comunidad educativa para afectar, cambiar y/o modificar una nota y/o valoración en el ejercicio educativo (parciales, Tesis y/o Título).
  - f. Intimidar con armas a cualquier integrante de la comunidad.
  - g. Reincidir en la comisión de faltas graves.
  - h. Usar indebidamente en beneficio propio o de terceros el nombre de la institución.
  - i. Apropiarse, hacer uso indebido de trabajos de investigación, escritos, artículos, textos, obras o materiales didácticos cuya propiedad intelectual radique en otra persona, sin perjuicio de las acciones judiciales a que haya lugar.
  - j. Aprovechar su condición de docente para ejercer sobre los estudiantes acoso o presiones y/o discriminaciones de tipo sexual, racial, religioso y/o político e ideológico.
  - k. Abandonar el cargo, el cual se presenta cuando el docente deja de asistir al trabajo por tres (3) días consecutivos sin justa causa.



**PARÁGRAFO 1.** La graduación y enunciación de las faltas precedentes, se establece sin perjuicio de los parámetros establecidos en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, facultando al empleador a tomar las medidas disciplinarias del caso o realizar el despido con justa causa.

**ARTÍCULO 63. ATENUANTES.** Serán circunstancias atenuantes y/o eximentes:

1. Buena conducta anterior.
2. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
3. Reconocer y confesar la falta antes de la apertura de la investigación.
4. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.

**ARTÍCULO 64. AGRAVANTES.** Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

1. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes, subalternos o superior.
2. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por el superior.
3. Cometer la falta para ocultar otra.
4. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.

**ARTÍCULO 65. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.-** Cuando un miembro de la comunidad educativa o un tercero considere que un docente ha incurrido en una conducta que constituya falta disciplinaria, deberá informarlo al **Director de Programa, Coordinador Académico y/o Vicerrector Académico**, al que pertenece éste, por escrito en el que manifieste los hechos a investigar. Se deben adjuntar las pruebas a que haya lugar.

Conocidos los hechos corresponde al Decano o Director de Departamento abrir la correspondiente indagación disciplinaria, la cual se le informará al docente implicado en los hechos, señalándole los hechos materia de investigación, la presunta falta disciplinaria cometida y las pruebas que se hayan recaudado.

Una vez abierta la indagación el Decano o Director de Departamento, solicitará a la Dirección de Recursos Humanos la gestión de un abogado para que adelante las averiguaciones a que haya lugar, quien deberá determinar las circunstancias de modo,

tiempo y lugar en los que ocurrieron los hechos, para lo cual deberá efectuar todas las diligencias pertinentes con el objeto de esclarecer el hecho, recibir la versión del docente y practicar las pruebas que considere conducentes y las solicitadas por el docente.

El abogado designado deberá presentar un CONCEPTO evaluativo sobre los hechos y remitir el expediente, al Decano o Director de Departamento. Durante todo este tiempo el docente tendrá acceso al estado de la indagación.

Recibido el Concepto y con fundamento en él y en las pruebas allegadas, el abogado debe establecer los motivos, cotejando las normas internas, las leyes vigentes y la Constitución con los hechos. Elaborando un pliego de cargos sustentado y remitiéndolo al Decano o Director de Departamento correspondiente para que proceda a aplicar la formulación de cargos o archivo de la indagación.

#### **La formulación de cargos deberá contener:**

1. Una síntesis clara de los hechos materia de análisis e investigación.
2. Señalamiento preciso de la falta cometida y la calificación de la gravedad de la misma.
3. Enumeración y acceso a las pruebas que hasta ese momento se hayan incorporado.

Los cargos se deberán notificar al docente implicado y sujeto a investigación tiene tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación para rendir sus descargos y aportar las pruebas que considere necesarias, ante el Decano o Director de Departamento respectivo.

De no presentar descargos, se entenderá que el Docente se allana a los cargos.

El Docente podrá solicitar la práctica de pruebas adicionales y corresponderá al Decano o Director de Departamento practicarlas o negar las mismas, en ambos casos de forma motivada. Si la decisión es la de negar la práctica o el recaudo de pruebas solicitadas, ésta deberá notificarse al docente quien podrá interponer el recurso de reposición dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación, ante quien adoptó la decisión.



De existir merito según el concepto jurídico y conforme a los hechos exista la formulación de cargos, corresponderá al Director de Programa dar trámite en un lapso de tres (3) días hábiles, a la investigación, donde resolverá de fondo si sanciona o absuelve.

Cuando la falta se califique como leve, en la formulación de cargos, la respectiva indagación y la consecuente investigación así lo corrobore, el asunto deberá ser resuelto en primera instancia por el Director de Programa y, podrá ser objeto de recurso de reposición ante este mismo y de recurso de apelación ante la Vicerrectoría Académica.

Cuando la falta se califique como grave o gravísima, la formulación de cargos, la respectiva indagación y la consecuente investigación así lo corrobore, el asunto deberá ser resuelto en primera instancia por el Vicerrector Académico y, podrá ser objeto de recurso de reposición ante este y de recurso de apelación ante el Rector.

Los recursos de reposición y/o de apelación contra el auto que resuelve admitir o negar pruebas o contra el fallo de primera instancia, se deberán interponer dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución de la investigación.

La presencia de atenuantes o agravantes son criterios que se deben considerar para imponer la sanción.

**ARTÍCULO 66. NOTIFICACIÓN.** Las decisiones disciplinarias se notificarán personalmente o por correo certificado a la última dirección registrada en la hoja de vida.

**ARTÍCULO 67. SANCIONES.** Se podrán imponer las siguientes sanciones disciplinarias:

1. Amonestación
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por un (1) mes calendario sin derecho a remuneración.
4. Destitución.

**ARTÍCULO 68. CALIFICACIÓN DE FALTAS.** Las faltas calificadas como leves se sancionaran con amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

Las faltas calificadas como graves se sancionaran con suspensión de hasta tres días con copia a la hoja de vida.

Las faltas calificadas como gravísimas se sancionaran con la destitución del docente, lo cual se considera justa causa y no da derecho al pago de indemnización alguna.

La imposición de la sanción de destitución, sólo procede previo concepto favorable del Consejo Académico.

#### **CAPÍTULO XIV. OTRAS DISPOSICIONES**

**ARTÍCULO 69. INTERPRETACIÓN.** Corresponde a la Rectoría como máxima autoridad ejecutiva interpretar las disposiciones del presente Reglamento

**ARTÍCULO 70. VIGENCIA.** El presente Reglamento tendrá vigencia legal a partir la fecha de promulgación.

#### **COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., a los 08 días del mes de julio de 2022

(Original firmado)