

ACUERDO N°. 26

28 de febrero 2024

"Por el cual se expide el Reglamento Docente de la Fundación Universitaria San Pablo-UNISANPABLO"

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria San Pablo - UNISANPABLO, en uso de sus atribuciones Estatutarias, con fundamento en la Ley 30 de 1992, demás normas vigentes y,

CONSIDERANDO

Que la Fundación Universitaria San Pablo - UNISANPABLO es una institución de educación superior de carácter privado, que ejerce la autonomía universitaria en concordancia con los artículos 69 de la Constitución Política y 29 de la Ley 30 de 1992, en virtud de lo cual, cuenta con la facultad para expedir y reformar sus Estatutos, así como para organizar sus actividades formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, y además . tiene la autoridad para establecer los regímenes pertinentes en concordancia con su misión institucional.

En virtud del artículo 123 de la Ley 30 de 1992, las instituciones de educación superior, en ejercicio de su autonomía universitaria, deben regular las relaciones con el personal docente. Estas normas deben abordar, como mínimo, los siguientes aspectos: requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y obligaciones, reconocimientos e incentivos, y régimen disciplinario.

Que la Fundación Universitaria San Pablo - UNISANPABLO cuenta con unos Estatutos aprobados a través del Acuerdo 01 del 20 de agosto de 2015 modificados por el Acuerdo No. 16 del 14 de septiembre de 2023, debidamente ratificados por el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resoluciones N° 11887 del 24 de julio de 2018 y Resolución N° 25020 de 2023, que definen su misión y objetivos, su estructura, las funciones sustantivas que tendrá a su cargo y los principios filosóficos que orientan sus actividades.

Que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 24 de los Estatutos, es función del Consejo Superior aprobar todos los reglamentos de la Fundación que se requieran para el adecuado funcionamiento y organización de UNISANPABLO.

El Consejo Superior ha implementado políticas y reglamentos con el objetivo de fortalecer la calidad del servicio educativo en UNISANPABLO. Esta iniciativa justifica la actualización del Reglamento Docente, en concordancia con las normativas legales que rigen la educación

superior en Colombia, asegurando así el cumplimiento de los estándares de calidad y la excelencia académica en la institución.

Que UNISANPABLO, guiada por la misión de la Sociedad San Pablo, resumida en el título "Cristo Maestro, Camino, Verdad y Vida", busca involucrar todas las facultades de la persona (mente, voluntad y corazón) a través de la comunicación moderna. Su metodología incluye la integración de toda la experiencia cristiana (dogma, moral y culto) y la presentación de todas las realidades humanas desde una perspectiva cristiana.

Siguiendo la enseñanza de San Pablo de "lanzarse siempre hacia adelante", los Paulinos aspiran a estar en la Iglesia del tercer milenio, siendo pioneros en una espiritualidad evangélica e integral que se adapta a la comunicación global y multimedial. En este contexto, el papel del profesor es fundamental, ya que contribuye a la formación de personas íntegras y profesionales competentes a través de la experiencia compartida, el ejemplo y métodos creativos e innovadores. Los profesores impulsan a los estudiantes hacia la investigación y la búsqueda de nuevas alternativas para la solución de problemas reales, preparándolos para enfrentar los desafíos del mundo contemporáneo con una visión ética y cristiana.

El nuevo Reglamento Docente ha sido elaborado en colaboración con representantes de la comunidad académica de UNISANPABLO, proceso que ha tenido como objetivo adicional asegurar que la nueva normativa responda a las reflexiones y sugerencias presentadas por dicha comunidad para mejorar el reglamento existente. Para lograrlo, se llevó a cabo un proceso participativo que incluyó grupos focales y talleres, donde los miembros de la comunidad académica pudieron expresar sus opiniones, compartir sus experiencias y contribuir con ideas para enriquecer el documento final. De esta manera, se el Reglamento Docente refleja las expectativas de los involucrados en la labor educativa de la institución.

Que el Consejo Superior, en su sesión del 22 de febrero de 2024, tras examinar detenidamente la propuesta de la expedición del Reglamento Docente de la Fundación Universitaria San Pablo - UNISANPABLO, aprobó por unanimidad dicha propuesta. Se considera que esta expedición del Reglamento, inspirado en los valores cristianos y el espíritu de la Sociedad de San Pablo, será un instrumento inspirador y una guía para que UNISANPABLO continúe fortaleciendo su carácter distintivo, ofreciendo una educación integral.

Que, en virtud de lo anterior, el Consejo Superior de la Fundación Universitaria San Pablo-UNISANPABLO,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar, la expedición del Reglamento Docente de la Fundación Universitaria San Pablo- UNISANPABLO.

ARTÍCULO SEGUNDO. El texto del Reglamento Docente de la FUNDACION UNIVERSITARIA SAN PABLO-UNISANPABLO, es el que se consigna a continuación:

CAPITULO I

VINCULACIÓN PERMANENCIA Y EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TITULO 1

OBJETIVOS DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 1. OBJETO. Expedir el Reglamento de Personal Docente, de acuerdo con las normas internas, estableciendo los derechos, deberes y responsabilidades de los docentes, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 30 de 1992 y normas concordantes, que estará contenido en las siguientes disposiciones.

Artículo 2. PRINCIPIO CONSTITUCIONAL: El Artículo N° 27 de la Constitución Nacional contempla como Derecho Fundamental la libertad de enseñanza de modo que los docentes puedan ejercer sus funciones de enseñanza, investigación y cátedra.

Artículo 3: PRINCIPIO DE AUTONOMÍA UNIVERSITARIA: La Fundación Universitaria San Pablo - UNISANPABLO, se acoge al principio de ejercer su autonomía para organizarse, gobernarse y administrarse de acuerdo con la Constitución Política, la ley de Educación Superior y demás estatutos y reglamentos internos.

Además del ejercicio de la actividad docente directa, los profesores colaborarán con sus aportes científicos a la consolidación de un ambiente académico adecuado al desarrollo de la misión y objetivos de UNISANPABLO.

Artículo 4: CONTENIDO DEL REGLAMENTO: El presente reglamento contiene el conjunto de principios y reglas en los cuales se basa la relación entre La Fundación Universitaria San Pablo - UNISANPABLO y los docentes. El régimen del personal docente busca elevar el nivel académico, mediante el fomento de la actividad docente e investigativa, definir el sistema de categorización docente y regular las formas de ingreso, ascenso y retiro de la actividad docente.

TITULO 2

PERFIL DEL DOCENTE Y FORMACIÓN DE SELECCIÓN

Artículo 5: SON DOCENTES DE UNISANPABLO, quienes ejerzan funciones de docencia teórica o práctica, de investigación y extensión en alguno de los campos de acción y programas académicos que ofrece la institución.

Los docentes ejercerán su labor como aporte al logro de la misión universitaria, tienen un compromiso con la función docente, investigativa, de formación y de extensión.

Desarrollarán su labor valiéndose de información científica actualizada, metodología dinámica, participativa y diversificada, utilizarán estrategias metodológicas acordes con la ética cristiana, la honestidad intelectual, profesional y humana. Con su conducta ejemplar y su actitud entusiasta, abierta, reflexiva y estimulante, fomentarán la formación integral de los estudiantes.

Adicionalmente, y considerando la naturaleza de la institución, se podrá contar con docentes ad honorem, siendo especialmente miembros de la comunidad que aportan en la formación, especialmente en aspectos misionales y de gestión académica.

Parágrafo 1: Eventualmente, y con expresa aprobación de la Dirección del programa académico, los docentes podrán desarrollar proyectos de extensión y/o de investigación en campos de acción o programas diferentes de los ofrecidos por la institución.

Artículo 6: La selección y nombramiento de los docentes. Se hará por parte de la dirección del programa al cual pertenece previa autorización del Vicerrector académico y de la Unidad de Talento Humano, considerando atentamente los méritos académicos y personales del candidato.

Parágrafo 1: Requisitos mínimos de selección. Las unidades responsables en UNISANPABLO de la selección y contratación de profesores, deberán asegurar que los aspirantes cuenten con las condiciones humanas y profesionales, tales como; una titulación académica superior al nivel de formación del programa o unidad académica en que se desempeñará, así como de acuerdo con lo que dicte el perfil del cargo.

Artículo 7: MODALIDAD DE PROVISIÓN. Los cargos de docentes que se encuentren vacantes podrán ser cubiertos a través de los siguientes mecanismos:

1. Reingresos
2. Proceso de selección

Parágrafo 1: Cualquiera de los mecanismos establecidos en el presente artículo se someterá al análisis sobre las necesidades que tenga la fundación de proveer las vacantes, así como a la disponibilidad de recursos suficientes para atender las obligaciones que se deriven.

Artículo 8: PROCESO DE SELECCIÓN DE DOCENTES. El proceso de selección es la forma establecida por UNISANPABLO, mediante el cual, se evalúa íntegramente a los aspirantes a ser profesores de la Institución, con el fin de garantizar la vinculación de personas que sean idóneas, académicas, éticas y profesionales con la experiencia necesaria y que cumplan con las competencias definidas en el perfil del cargo.

Artículo 9. PARÁMETROS DEL PROCESO DE SELECCIÓN. Las áreas responsables al interior de UNISANPABLO de la selección y vinculación de profesores deberán adelantar el proceso de selección bajo principios de transparencia, mérito y objetividad, atendiendo los siguientes parámetros:

1. El requerimiento de personal para la selección de profesores debe ser objeto de amplia difusión.
2. Los perfiles establecidos en el requerimiento de personal constituyen el elemento básico para la búsqueda de aspirantes.
3. El proceso de selección debe ser aplicado a todos los candidatos que se postulen en el respectivo proceso de selección, independientemente de que los aspirantes, en anteriores ocasiones, hayan estado o no vinculados con la Institución, salvo que sean considerados como reingresos, en virtud de lo señalado en artículo 19 del presente reglamento.
4. Los aspirantes deben ser evaluados en su disposición y desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica.

Artículo 10: ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN. Los procesos de selección de profesores deberán cumplir, como mínimo, las siguientes etapas:

1. Definición de las necesidades de las áreas aprobada por la autoridad correspondiente teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.
2. Atracción de aspirantes ajustados a perfil y requerimientos del área académica.
3. Verificación del cumplimiento de los requerimientos establecidos en el perfil del cargo
4. Evaluación técnica de carácter eliminatorio.
5. Valoración psicométrica, análisis e informe.
6. Selección.
7. Contratación.
8. Inducción.
9. Planeación profesoral.
10. Plan de objetivos.

Artículo 11: REINGRESO. Hace referencia a la nueva contratación de un profesor en el mismo cargo y nivel de escalafón que venía desempeñando, dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de terminación de su contrato con la Institución.

Parágrafo 1: El profesor que aspire a un cargo similar al último desempeñado en UNISANPABLO, y que no se encuentre dentro del lapso mencionado en el inciso anterior, no se considerará como un reingreso, por ende, se entenderá como un proceso nuevo y deberá surtir las etapas del proceso de selección previstas en los artículos subsiguientes, salvo autorización otorgada por el comité de escalafón.

Parágrafo 2: Al inicio del periodo académico UNISANPABLO realiza una jornada de inducción donde los docentes tiene la oportunidad de conocer la filosofía institucional, el

modelo educativo, orientación sobre cursos y didácticas para la formación de estudiantes y contenidos de los reglamentos.

Artículo 12: REQUISITOS DE SELECCIÓN.

1. Identificación con la Institución, su filosofía, misión, visión, principios.
2. Formación académica.
3. Competencia y dominio en las asignaturas asignadas.
4. Capacidad investigativa y de producción académica.
5. Calidad en sus ponencias, publicaciones y producción.

ARTÍCULO 13: VINCULACIÓN. Como resultado del proceso de selección o reingreso, el personal docente de UNISANPABLO será contratado mediante contrato laboral a término fijo o indefinido, de acuerdo con las necesidades, políticas y los requerimientos.

1. **Vinculación a término fijo:** se establecerán contratos contrato mediante de trabajo por el período académico correspondiente, o por el tiempo que dure el ejercicio docente o investigativo para el cual hayan sido contratados.
2. **Vinculación a término indefinido:** La rectoría de la Fundación evaluará los casos y autorizará este tipo de vinculación.

Artículo 14. TIEMPO DE DEDICACIÓN. Según el tiempo dedicado a labores en UNISANPABLO, los profesores se denominan profesores de planta o de cátedra, así:

1. **Profesores de Planta:** son los profesores de tiempo completo o medio tiempo, vinculados para la realización de actividades de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica. Los profesores de tiempo completo tienen una dedicación de cuarenta y dos (42) horas cronológicas por semana. Los profesores de medio tiempo tienen una dedicación de veintitrés (21) horas cronológicas por semana. Por excepción podrá asumir funciones administrativas, por designación del Rector y/o Vicerrector Académico.
2. **Profesores de Cátedra:** Son aquellos contratados por periodos para dictar una o más asignaturas con un máximo de diez (12) horas cronológicas semanales dentro de los programas académicos de UNISANPABLO.

Parágrafo 1: En correspondencia con la 2101 de 2021, la cual dicta que ya no serán 48 horas semanales de trabajo sino 42, ley que entró en vigor a partir del 5 de julio de 2023, donde UNISANPABLO se acoge a la reducción de la jornada laboral paulatinamente hasta el 2026.

Artículo 15: CLASIFICACIÓN DEBIDO A LA METODOLOGÍA ADAPTADA. Los docentes de UNISANPABLO, pueden ser de carácter presencial, a distancia o bimodales.

Artículo 16. PLANEACIÓN PROFESORAL. Todo profesor vinculado mediante contrato laboral en UNISANPABLO tendrá una planeación profesoral concertada con el director o coordinador de programa o unidad académica, en la cual se deben señalar las actividades de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social,

gestión académica o desarrollo profesoral, que desarrollará en cada periodo académico, de acuerdo con el rol que desempeñe y los objetivos del proyecto educativo del programa o unidad académica.

Artículo 17. DISPONIBILIDAD DE PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO. No podrá ser vinculado en UNISANPABLO el candidato a profesor de tiempo completo, cuando la persona tenga otro contrato con igual dedicación dentro o fuera de la Institución.

Artículo 18: Son causales de inhabilidad e incompatibilidad del personal docente de La Fundación las siguientes:

1. Haber sido condenado por la ley civil, por hechos punibles, mediante sentencia ejecutiva.
2. Haber sido sancionado por ejercicio irregular de la profesión, de acuerdo con las normas que la regulen.

TITULO 3

DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES

Artículo 19: DERECHOS DE LOS DOCENTES.

1. Disponer de plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, religiosos, sociales y económicos dentro del principio de libertad de cátedra. Ejercer los derechos de libertad de conciencia y de expresión.
2. A recibir trato digno y respetuoso, justo y moderado por parte de todos los miembros de la comunidad educativa.
3. Participar en programas de actualización de conocimientos, capacitación y perfeccionamiento académico, de acuerdo con los planes de La UNISANPABLO.
4. A no ser discriminado por su credo, raza, ideología, género, opciones políticas o sexuales, procedencia étnica, etc.
5. De acuerdo con los Estatutos de UNISANPABLO el personal docente tiene participación, mediante sus representantes, en el Consejo Superior, en el Consejo Académico y en las unidades académicas de análisis curricular. Esta participación democrática en la dirección de la Institución se asegurará siempre mediante reglamentación del Consejo Superior.
6. A usar los diversos servicios de la infraestructura de la Institución.
7. A ser beneficiado con reconocimientos y ser valorado por los distintos logros académicos o de producción académica.
8. A ingresar en el escalafón docente para los profesores de planta.
9. A conocer los criterios por los cuales va a ser evaluado y ejercer la posibilidad de impugnar en caso necesario.
10. A tener el debido proceso en caso de cualquier situación disciplinaria o

administrativa.

Artículo 20: DEBERES DE LOS DOCENTES, SANCIONES Y PROCESOS DISCIPLINARIOS

1. Cumplir la Constitución política y las leyes de Colombia, las normas canónicas aplicables a sus funciones, y los Estatutos y demás normas de UNISANPABLO.
2. Conocer y respetar la identidad institucional.
3. Cumplir los estatutos y reglamentos de la institución
4. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente e investigador.
5. Cumplir con el plan de trabajo asignado, dando su potencial normal, colocando su potencial activo en las labores de enseñanza, investigación y proyección social.
6. Promover buenas relaciones de respeto y colaboración con los miembros de la comunidad educativa.
7. Acudir a su jefe inmediato cuando no pueda ejercer su labor y usar del conducto regular.
8. Conocer y acatar los reglamentos y calendarios que rigen a los estudiantes en su labor.
9. Entregar a sus estudiantes en la primera clase, los planes de trabajos, el micro currículo, didácticas, trabajos por presentar y modo de evaluar, poner en su conocimiento en forma oportuna, y por los medios que señale la Institución, el resultado de las evaluaciones.
10. Participar en los procesos de evaluación profesoral, capacitaciones, inducciones y demás actividades de la unidad a la cual está adscrito.
11. Cumplir con las demás obligaciones asignadas por su superior competente.

Artículo 21: PROHIBICIONES.

1. Realizar proselitismo político o religioso dentro de la Institución.
2. Abandonar su lugar de trabajo sin causa justa o sin la debida autorización de su superior inmediato.
3. Portar armas en las instalaciones de UNISANPABLO.
4. Causar maltrato físico o psicológico a cualquier miembro de la comunidad educativa.
5. Realizar actividades ilícitas en las instalaciones de UNISANPABLO.
6. Ingresar a las instalaciones de UNISANPABLO bajo efectos de sustancias psicoactivas, embriagantes o alucinógenas.
7. Tener conductas que atenten contra el pudor o la dignidad sexual de cualquiera de los miembros de la comunidad.
8. Hacer utilización indebida de la propiedad intelectual de otros.
9. Ejercer presión con la evaluación para provecho personal, extorsionar o manipular

para obtener propósitos personales.

Artículo 22: EL INCUMPLIMIENTO. los deberes acarrearán sanciones disciplinarias que pueden ir desde la amonestación privada hasta la terminación unilateral del contrato, según la gravedad del caso. Las sanciones aplicables son las siguientes:

1. Amonestación privada
2. Amonestación pública.
3. Suspensión temporal.
4. Terminación unilateral del contrato.

Parágrafo 1: La suspensión temporal y la terminación unilateral del contrato se impondrán por parte del Rector, previo concepto del Consejo Académico y después de haber oído los descargos del inculcado. Corresponde al Decano y/o Director de Programa hacer la amonestación privada y la amonestación pública.

Artículo 23: PROCESO DISCIPLINARIO. La actuación disciplinaria en contra de uno o varios docentes se iniciará de oficio o mediante conocimiento que la autoridad académica tenga de la comisión de una conducta posiblemente constitutiva de falta disciplinaria. Será adelantado por el Director de Programa Académico o supletoriamente por el Decano o por el Secretario General, cuando así lo disponga el Rector, y se adelantará con arreglo a las siguientes reglas:

1. La autoridad disciplinaria competente, al tener conocimiento de la eventual comisión de una falta disciplinaria, de manera oficiosa o mediante queja o denuncia, iniciará la actuación mediante auto que así lo disponga, de manera motivada.
2. En la misma providencia, si considera que hay elementos serios de credibilidad para el efecto, formulará motivadamente pliego de cargos de manera individual al o a los presuntos infractores, previniéndoles que disponen de cinco (5) días hábiles para responder a los mismos mediante escrito. El pliego de cargos será notificado en forma personal, de lo cual se dejará constancia escrita en los términos de ley. Al rendir descargos, el inculcado podrá solicitar la práctica de pruebas o allegar las que considere procedentes. La procedencia y conducencia de las pruebas será valorada por el investigador, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, y supletoriamente de acuerdo con lo previsto en el Código General del Proceso, de la República de Colombia. De las actuaciones que se surta verbalmente se dejará acta en que conste lo actuado
3. El término probatorio, si lo hubiere, no será superior a quince (15) días hábiles, prorrogable por quince (15) días más si se tratare de dos o más inculcados o fuere necesario a juicio de la autoridad competente, quien así lo decidirá mediante providencia motivada.
4. El término probatorio, si lo hubiere, no será superior a quince (15) días hábiles, prorrogable por quince (15) días más si se tratare de dos o más inculcados o fuere necesario a juicio de la autoridad competente, quien así lo decidirá mediante

providencia motivada.

5. Dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del término probatorio, la autoridad competente decidirá mediante acto motivado, si absuelve o sanciona al inculpado. En caso de sanción, la decisión será notificada personalmente al interesado, y supletoriamente por edicto en la forma prevista en la ley colombiana.
6. Contra los actos mediante los cuales se impone una sanción disciplinaria consistente en Amonestación Pública, Suspensión temporal o Terminación unilateral del contrato, pro- cederán los siguientes recursos: a) Respecto de la Amonestación Pública o la Suspensión temporal procede el recurso de reposición ante la autoridad que la impuso y de apelación ante el Rector; b) Respecto de la Terminación unilateral del contrato, el de reposición ante el Rector. En todo caso los recursos deberán interponerse dentro de los cinco (5) días posteriores a la notificación del acto que se recurre, en forma escrita, por quien recurre o su apoderado debidamente constituido, y con expresión clara de los motivos de inconformidad.
7. Los recursos serán decididos dentro de los diez (10) días siguientes a su interposición.

Artículo 24: SON CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO, LAS SIGUIENTES:

1. Por vencimiento del período para el cual fue contratado.
2. Por sanción, en aplicación del régimen disciplinario, consagrado en estos estatutos.
3. Por muerte o incapacidad permanente, debidamente calificada por medicina laboral.

TITULO 4

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y EVALUACIÓN DOCENTE

Artículo 25. LA EVALUACIÓN: La evaluación tiene como propósito principal aportar información para identificar lo que se hace bien y no solo lo que se hace mal, y debe ser igualmente equitativa y justa. Por ello, y dada la diversidad del sistema educativo colombiano, ésta debe reconocer la diversidad social y cultural de los estudiantes; tal y como lo plantean Murillo y Román (2008), este es un proceso sistemático y reflexivo que busca medir y analizar el desempeño de los profesores en diversos aspectos de su labor educativa con el fin de visibilizar los desafíos que el contexto y sus características, lo que impone el logro de resultados educativos de calidad.

Es así como la evaluación se utiliza para determinar, el mérito, el valor y el significado del trabajo y de las capacidades siendo estas intelectuales o físicas utilizando las métricas, instrumentos y normas establecidas por la Institución.

En la evaluación que se realiza durante el periodo académico participan diferentes actores como estudiantes, líderes y pares entre otros. Al inicio de cada periodo académico el líder debe dar a conocer al docente los objetivos esperados, las actividades a desarrollar, los criterios de evaluación, entre otros aspectos que les permita mejorar sus desempeños, dando lugar a procesos metacognitivos que los lleve a reflexionar sobre sus propios aprendizajes,

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO - UNISANPABLO

Calle 170 No. 8G-31 – Tel. (1) 6 71 13 95 – Bogotá D.C. – Colombia

www.unisanpablo.edu.co - E-mail: fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co

progresos, dificultades, y así construyan sus propios estilos, técnicas y procedimientos para seguir aprendiendo de la manera individual y colectiva. En el proceso de evaluación a docentes intervienen los siguientes aspectos:

- **Criterios de Evaluación:** Especificación clara de los criterios, indicadores o estándares utilizados para evaluar el aprendizaje de los estudiantes. Pueden incluir habilidades, conocimientos, actitudes y competencias.
- **Instrumentos y Técnicas de Evaluación:** Descripción de las herramientas y métodos utilizados para evaluar el progreso.
- **Proceso de Evaluación y Seguimiento:** Explicación detallada de cómo se llevará a cabo el proceso de evaluación, incluyendo momentos de evaluación, frecuencia, responsables, retroalimentación y seguimiento de resultados. RUTA PARA LA PLANEACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES
- **Adaptaciones y Atención a la Diversidad:** Generar procesos evaluativos acorde con las capacidades de la población diversa, buscando el principio de la igualdad y la equidad.
- **Metodologías activas para el logro de los aprendizajes.** Estas fomentan la participación, colaborativa y la construcción conjunta del conocimiento.
- **Mediación de tecnologías para la evaluación de los aprendizajes.** conlleva el uso de la tecnología como medio para transmitir información y vincular al profesor y al estudiante (Bower, 2019). en la relación docente-estudiante para el logro de experiencias efectivas de aprendizaje (Song et al., 2019).
- **Comunicación de Resultados:** Procedimientos para comunicar los resultados de la evaluación docente, así como estrategias para ofrecer retroalimentación constructiva.
- **Seguimiento y Mejora Continua:** Estrategias para utilizar los resultados de la evaluación en la toma de decisiones educativas, identificar áreas de mejora y ajustar las prácticas y objetivos.
- **Anexos y Recursos:** Inclusión de cualquier documento complementario, modelos de rúbricas, ejemplos de instrumentos de evaluación, entre otros recursos que faciliten la comprensión y aplicación de los lineamientos.

Artículo 26: EL OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN. Identificar áreas de fortaleza y debilidad medidas en la práctica docente para implementar de mejora continua, promover el desarrollo continuo de los docentes de UNISANPABLO teniendo como propósito principal el mejorar la calidad de la enseñanza y, en última instancia, el aprendizaje de los estudiantes. Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta para la definición de las políticas y programas de desarrollo académico y de capacitación de los docentes, así como para su clasificación y promoción en el Escalafón Docente.

Artículo 27: APLICACIÓN. Las consideraciones del presente capítulo se aplicarán a los docentes vinculados a UNISANPABLO por más de tres (3) meses y que tengan una dedicación de tiempo completo, medio tiempo o catedra.

Parágrafo 1: Algunos de los elementos claves para evaluar al docente son:

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO - UNISANPABLO
Calle 170 No. 8G-31 – Tel. (1) 6 71 13 95 – Bogotá D.C. – Colombia
www.unisanpablo.edu.co - E-mail: fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co

- **Desempeño Pedagógico:** La evaluación examina la efectividad del docente en el diseño e implementación de estrategias pedagógicas, el manejo del aula, la planificación de lecciones y la capacidad para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.
- **Relación con los estudiantes:** Se evalúa la habilidad del docente para establecer una relación positiva y efectiva con los estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo y adaptarse a las necesidades individuales de los alumnos.
- **Conocimientos de los contenidos:** La evaluación aborda el dominio de los conocimientos del contenido por parte del docente, asegurando que esté bien informado y pueda transmitir de manera efectiva la información a los estudiantes.
- **Habilidades de Evaluación:** Se examina la capacidad del docente para evaluar el progreso de los estudiantes, utilizar diversas formas de evaluación (pruebas, proyectos, tareas), y proporcionar retroalimentación significativa.
- **Desarrollo Profesional:** La evaluación docente a menudo considera la participación del docente en actividades de desarrollo profesional, su disposición para aprender y su compromiso con el crecimiento continuo.
- **Contribución a la Comunidad Educativa:** Evalúa la participación del docente en actividades más allá del aula, como su colaboración con colegas, participación en comités entre otros.
- **Cumplimiento de habilidades administrativas:** Incluye la evaluación del cumplimiento de las responsabilidades administrativas, como la asistencia a reuniones, la puntualidad y el seguimiento de las políticas institucionales.
- **Resultado del Estudiantado:** En algunos casos, se consideran los resultados del estudiantado, como el rendimiento académico y el progreso de los estudiantes, como indicadores del impacto del docente en el aprendizaje, también se tienen en cuenta las observaciones que hacen los estudiantes al finalizar cada curso en la evaluación al docente.

Artículo 28: PROPÓSITO. La gestión del desempeño es un proceso continuo y sistemático que implica la planificación, monitoreo, desarrollo y evaluación del rendimiento de los empleados en una organización. El objetivo principal es mejorar el rendimiento individual y colectivo para alcanzar los objetivos organizativos. Este proceso va más allá de la simple evaluación anual y se centra en el desarrollo continuo de los empleados.

La Gestión del desempeño tiene las siguientes consideraciones:

1. Garantizar la calidad educativa, la mejora continua y el desarrollo profesoral.
2. Reconocer la calidad de los procesos de aprendizaje que lidera el docente con los estudiantes.
3. Incrementar el compromiso de los profesores en el proceso formativo y desarrollo integral de los estudiantes.
4. Implementar acciones de desarrollo profesoral, a partir de los resultados obtenidos.
5. Generar cambios positivos en los procesos educativos.
6. Obtener elementos de juicio para otorgar distinciones e incentivos a los docentes

de UNISANPABLO, como reconocimiento a su labor educativa.

7. Recoger elementos de juicio para realizar trámites de procesos disciplinarios con el fin de contar con evidencias para la toma de decisiones.
8. Extraer elementos de juicio para definir la permanencia de los docentes en UNISANPABLO, así como para su ingreso, así como su ingreso y accenso dentro del escalafón, según los requisitos que se establezcan para tal fin.
9. Contribuir a la sistematización del conocimiento de las actividades que realizan en las funciones sustantivas y de apoyo a la gestión académica, para determinar indicadores de gestión y formas de autorregulación.

Artículo 29: PERIODICIDAD. Se realizará al finalizar el periodo académico a través de los instrumentos y/o aplicativos definidos por la Vicerrectoría Académica.

Artículo 30: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. Es la valoración que UNISANPABLO realiza a los docentes en cuanto al cumplimiento de los objetivos de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica, de acuerdo con las funciones definidas en el plan de trabajo, de acuerdo con lo estipulado por la Vicerrectoría Académica. Como se ha sostenido hasta ahora, no se evalúa para controlar, excluir, castigar como fin en sí mismo, sino para mejorar, transformar y actualizar las competencias básicas del profesor: enseñar, formar y evaluar.

- **Enseñar:** competencia para comprender, formular y usar la didáctica de las disciplinas con el propósito de favorecer los aprendizajes de los estudiantes y con ellos el desarrollo de las competencias propias del perfil profesional.
- **Formar:** competencia para desconceptuar y utilizar conocimientos pedagógicos que permitan crear ambientes educativos para el desarrollo de los estudiantes, del docente y de la comunidad.
- **Evaluar:** competencia para reflexionar, hacer seguimiento y tomar decisiones sobre los procesos de formación, con el propósito de favorecer la autorregulación y de plantear acciones de mejora en la enseñanza, en el aprendizaje y en el currículo.

Artículo 31: EVALUACIÓN DOCENTE. Tiene como objetivo la mejora continua del docente en UNISANPABLO, los criterios los establece el Consejo Académico, en la evaluación participan; Los Estudiantes (Heteroevaluación) el docente (Autoevaluación) y el líder inmediato (Coevaluación) donde:

- **Heteroevaluación,** el estudiante evalúa al docente en cuanto a los cursos académicos impartidos, de acuerdo con los criterios establecidos.
- **La Autoevaluación,** se considera un elemento fundamental de reflexión sobre su práctica docente y los aprendizajes de sus estudiantes, es una evaluación crítica que realiza el mismo docente de acuerdo los objetivos planteados en el desempeño del plan de trabajo acordado con el líder inmediato con respecto al periodo académico, para ello las competencias básicas del docente (Enseñar, formar y evaluar), lo que supone un auto examen de sus funciones y competencias básicas utilizando diversos métodos y fuentes de información.

- **La coevaluación**, es realizada por el líder inmediato en compañía del docente, teniendo en cuenta la heteroevaluación y la autoevaluación. Como resultado de la coevaluación se establecen acciones de mejora, se reconocen los esfuerzos de los aspectos bien valorados y los estímulos.

Parágrafo 1: UNISANPABLO guiado por los lineamientos nacionales, tiene en cuenta para el proceso de evaluación de desempeño docente, los siguientes aspectos o características:

- Saber qué es lo que se enseña, cómo se procesa y para qué se enseña.
- Saber enseñar la disciplina.
- Saber organizar y desarrollar ambientes de aprendizaje.
- Saber monitorear y evaluar el progreso del estudiante.
- Saber proponer, desarrollar y evaluar proyectos educativos.
- Saber articular su práctica pedagógica a los contextos.
- Saber trabajar en equipo.
- Estar comprometido con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.
- Saber emplear apoyos tecnológicos para potenciar los procesos de aprendizaje
- Estar comprometido con la autoevaluación y el mejoramiento continuo personal e institucional.

Artículo 32: PERIODICIDAD. La evaluación académica se efectuará semestralmente en los términos señalados por el Vicerrector Académico, a propuesta del Consejo Académico. El Comité de Evaluación Docente diseñará los procedimientos de evaluación, y a través del Vicerrector Académico los propondrá al Rector, para su adopción e implementación.

Artículo 33: LOS AGENTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN:

1. Director del Programa al cual esté asignado el docente.
2. El propio docente.
3. Los estudiantes que hayan cursado asignaturas con el respectivo docente en el período académico inmediatamente anterior responsable de determinar los mecanismos e instrumentos de un proceso de evaluación completo e integral, expresado en Autoevaluación; Coevaluación y Heteroevaluación. Evaluaciones que están determinadas de manera directa y en relación con los Planes de Trabajo de los docentes de planta adscritos a cada unidad académica de la Institución.

Artículo 34: TERMINADO EL PROCESO DE EVALUACIÓN. La Vicerrectoría Académica notificará de su resultado a cada uno de los evaluados, a través de su Director de Programa. En caso de inconformidad con el resultado el docente podrá interponer los recursos de reposición y apelación ante el mismo Comité y ante el Rector respectivamente, antes de iniciar el siguiente período académico.

Artículo 35: CALIFICACIÓN CONSOLIDADA. De acuerdo con los resultados de la Heteroevaluación, Autoevaluación, coevaluación y los demás instrumentos a tener en cuenta, el docente obtendrá una calificación consolidada.

Artículo 36: ESCALA DE VALORACIÓN CONSOLIDADA. Es responsabilidad del líder consolidar los resultados de la valoración de la gestión del desempeño de los docentes por parte de los diferentes actores, de acuerdo con la siguiente escala.

Valoración	Descriptor
4.8 a 5	Desempeño Excepcional
4 a 4.7	Desempeño Esperado
3 a 3.9	Desempeño Aceptable
2 a 2.9	Desempeño Bajo
Menos de 2	Desempeño Insatisfactorio

Artículo 37: El Consejo Académico determinará los efectos del proceso de evaluación en la situación del respectivo docente frente a UNISANPABLO.

CAPITULO II ESCALAFÓN DOCENTE

TITULO 1 COMITÉ GENERAL DE ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 38: COMITÉ DE ESCALAFÓN. UNISANPABLO contará con un Comité General de Escalafón, responsable de la administración del Escalafón Profesorial y de cumplir con las demás funciones establecidas en el presente título, el cual estará constituido por los siguientes miembros:

1. Un miembro designado por el Consejo de Superior, quien lo preside.
2. Rector
3. Vicerrector Académico
4. Representante de la Unidad de talento Humano
5. El Representante de los directores de programa ante el Consejo General Académico.
6. El Secretario General.
7. El Representante de los Profesores ante el Consejo General Académico.

Parágrafo1: Este Comité General de Escalafón podrá tener un invitado externo designado por el Rector General quien tendrá voz, pero no voto en la toma de decisiones.

Parágrafo 2: Todo docente contratado ingresará a la Fundación en la categoría de Profesor y, podrá postularse a los ascensos en el escalafón Docentes después de 6 meses de vinculación con UNISANPABLO.

Parágrafo 3: Para acceder al escalafón, el docente deberá realizar el proceso de postulación por los medios que establezca el comité y cumplir con todos los requisitos establecidos por este.

Artículo 39: FUNCIONES. En coherencia con lo previsto en el presente título, el Comité General de Escalafón tendrá asignadas las siguientes funciones:

1. Realizar y presentar ante el Consejo Superior los análisis técnicos, académicos y financieros necesarios para determinar el número de cupos disponibles para cada una de las categorías y niveles del Escalafón Profesor.
2. Publicar las convocatorias para los profesores que aspiran a ingresar o ascender en el escalafón.
3. Desarrollar los procesos que sean establecidos en las respectivas convocatorias.
4. Determinar en primera instancia los profesores que, por sus méritos, experiencia, permanencia en la Institución y desempeño profesoral, deban ingresar o ascender de acuerdo con términos establecidos en la respectiva convocatoria.
5. Notificar a los profesores sobre los resultados del proceso de escalafón al cual se postularon, de acuerdo con las decisiones de la sesión del comité.
6. Resolver los recursos de reposición interpuestos por los profesores.
7. Analizar y autorizar de manera excepcional, el reingreso de un profesor en el mismo cargo y nivel de escalafón que venía ostentando, cuando hayan transcurrido más de seis (6) meses desde la fecha de terminación de su contrato con la Institución.

Artículo 40: SESIONES. Las sesiones del Comité General de Escalafón podrán ser convocadas por solicitud de su Presidente o del Rector.

Parágrafo 1: El comité sesionará con la mitad más uno de sus miembros, debiendo estar presente el Presidente; en su ausencia, este podrá designar como Presidente a cualquier otro miembro del comité. Las decisiones se adoptarán por mayoría. Los asuntos tratados en las sesiones del comité deberán constar en actas, las cuales deberán identificarse mediante numeración consecutiva y ser suscritas por su Presidente y su Secretario.

TITULO 2

PERFILES Y REQUISITOS PARA POSTULARSE AL ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 41: CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES. De acuerdo con la naturaleza de su vinculación, los Docentes de Planta de La Fundación Universitaria San Pablo - UNISANPABLO, pertenecen a las siguientes categorías o niveles de escalafón.

Los niveles de escalafón serán los siguientes:

1. Instructor;
2. Asistente;
3. Asociado;
4. Titular.

Artículo 42: REQUISITOS PARA EL INGRESO A LA CATEGORÍA DE DOCENTE INSTRUCTOR: Para ser clasificado en la categoría de Instructor dentro del Escalafón Profesor, el profesor de UNISANPABLO deberá acreditar como mínimo:

1. Un (1) año de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado.
3. Contar con al menos dos (2) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”, en los últimos cuatro (3) periodos académicos evaluados. En UNISANPABLO u otra institución de Educación Superior.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de A1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).

Artículo 43: REQUISITOS PARA A LA CATEGORÍA DE DOCENTE DE ASISTENTE. Para ser clasificado como Profesor Asistente dentro del Escalafón Profesor, el profesor de UNISANPABLO deberá acreditar como mínimo:

1. Tres (3) años de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado y título de posgrado en el nivel de maestría.
3. contar con al menos dos (2) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”, en los últimos cuatro (3) periodos académicos evaluados. En UNISANPABLO u otra institución de Educación Superior.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de A2, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
5. Deberá demostrar producción académica en los últimos dos años: artículos en revista indexada B o C, o haber participado en una exposición artística arbitrada; o en la elaboración de un prototipo certificado; o en un capítulo de libro aceptado por una editorial nacional o Institución de Educación Superior acreditada o un libro publicado.

Artículo 44. REQUISITOS PARA EL INGRESO A LA CATEGORÍA DE DOCENTE ASOCIADO. Para ser clasificado como Asociado 1 dentro del Escalafón Docente, el profesor de UNISANPABLO, deberá acreditar como mínimo:

1. Seis (6) años de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado y títulos de posgrado en los niveles de maestría o doctorado.
3. contar con al menos dos (2) calificaciones de "Desempeño Excepcional" y una (1) igual o mayor a "Desempeño esperado", en los últimos cuatro (3) periodos académicos evaluados. En UNISANPABLO u otra institución de Educación Superior.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de B1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
5. Producción académica: consistente por lo menos un artículo publicado en una revista indexada B o C; o haber participado en una exposición artística arbitrada; o en la elaboración de un prototipo certificado; o en un capítulo de libro aceptado por una editorial nacional o Institución de Educación Superior acreditada o un libro publicado.

Artículo 45. REQUISITOS PARA EL INGRESO A LA CATEGORÍA DE DOCENTE TITULAR. Para ser clasificado como Titular dentro del Escalafón Docente, el profesor de UNISANPABLO deberá acreditar como mínimo:

1. Ocho (8) años de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado y títulos de posgrado en los niveles de maestría o doctorado.
3. Contar con al menos tres (3) calificaciones de "Desempeño Excepcional" y una (1) igual o mayor a "Desempeño esperado", en los últimos cuatro (4) periodos académicos evaluados.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de B2, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
5. Producción académica: consistente por lo menos un artículo publicado en revista indexada internacional o un libro publicado por editorial internacional, o una patente o un premio artístico internacional.

Parágrafo 1: Las anteriores categorías constituyen el escalafón docente de UNISANPABLO. Los docentes podrán aspirar a una categoría superior siempre que cumplan con las exigencias establecidas en el presente capítulo.

Artículo 46: CUPOS PARA CADA UNA DE LAS CATEGORÍAS Y NIVELES DEL ESCALAFÓN. El Consejo Superior de UNISANPABLO determinará el número de cupos que habrá por cada una de las categorías y niveles del escalafón; con base en los estudios técnicos que presente para su consideración el Comité General del Escalafón, el cual valorará las características y el grado de desarrollo de los programas académicos y de la disponibilidad presupuestal con la que cuente la Fundación.

Artículo 47: TÍTULOS EXTRANJEROS. Los títulos de educación superior obtenidos en el extranjero que alleguen los profesores durante el proceso de ingreso o ascenso en el escalafón deberán estar convalidados por el Ministerio de Educación Nacional, lo cual será acreditado mediante el correspondiente acto administrativo.

Artículo 48: DE LAS CONVOCATORIAS. De conformidad con lo establecido en los siguientes capítulos del presente título, el proceso de ingreso o ascenso dentro del Escalafón profesoral se hará previa convocatoria que haga el Comité de Escalafón. La convocatoria fijará las condiciones particulares requeridas; los tiempos para su desarrollo; los criterios de valoración y de desempate; y si se trata de una convocatoria abierta para ingreso o ascenso, o cerrada -solo para ascenso.

Artículo 49: EXCEPCIONES EN CUANTO A LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA A ACREDITAR. El Comité de Escalafón, previo aval del Rector, podrá autorizar excepcionalmente el ingreso o el ascenso de un profesor sin que cumpla con la formación académica o experiencia requerida para la respectiva categoría o nivel del escalafón, cuando los méritos académicos y profesionales del profesor, debidamente acreditados, así lo justifiquen.

TÍTULO 3

INGRESO AL ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 50: INGRESO AL ESCALAFÓN DOCENTE. El proceso de ingreso al Escalafón Docente de UNISANPABLO estará antecedido de una convocatoria que realizará el Comité General de Escalafón a los profesores que se encuentren vinculados con la Institución. La convocatoria se realizará sobre los cupos que se hayan determinado previamente por Resolución del Consejo Superior en cada categoría y nivel.

Parágrafo 1. En las convocatorias solo se permitirá que los profesores se postulen a una sola categoría y nivel.

Artículo 51: VERIFICACIÓN DE REQUISITOS. El Comité General de Escalafón será el responsable de verificar que los aspirantes cumplan con el perfil y demás requisitos de los cupos objeto de la convocatoria, así como de excluir a aquellos que no cumplan con lo anterior. Los profesores podrán interponer recurso de apelación, dentro de los tres (3) días siguientes a la decisión de exclusión del proceso de convocatoria, lo cual deberá ser resuelto dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes de haberse interpuesto el recurso. De acuerdo con las circunstancias, este término podrá ser prorrogado. Hasta tanto no sean resueltas todas las impugnaciones, el Comité General de Escalafón no podrá continuar con el respectivo proceso de convocatoria.

Artículo 52: PROCESO DE VALORACIÓN Y APLICACIÓN DE PRUEBAS. Cumplido el término de la convocatoria, el Comité General de Escalafón será el responsable de valorar la formación académica y el desempeño profesoral que han tenido los aspirantes al interior de UNISANPABLO y, en caso de que considere necesario, podrá aplicar las pruebas para escoger de forma objetiva y transparente a aquel que, por sus méritos, experiencia profesional y académica, y resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño en las que haya participado en los tres (3) últimos periodos, de acuerdo con términos establecidos en la respectiva convocatoria.

Artículo 53: PUBLICACIÓN DE RESULTADOS PARCIALES. El Comité General de Escalafón deberá publicar el puntaje obtenido por cada uno de los aspirantes como resultado de la valoración de su formación académica, experiencia y desempeño profesoral al interior de UNISANPABLO. Sobre estos resultados parciales se podrá interponer recurso de reposición por los aspirantes interesados dentro de los tres (3) días siguientes a su publicación, ante el mismo Comité General de Escalafón.

El Comité General de Escalafón contará cada uno con un término de veinte (20) días, prorrogables, para adoptar la decisión que corresponda.

Artículo 54: CLASIFICACIÓN. En firme los resultados obtenidos en el proceso el Comité General de Escalafón será el responsable de clasificar, en estricto orden de puntaje, a los profesores en el nivel del escalafón por el cual participaron, según el número de cupos que hubieren sido definidas en la convocatoria.

TITULO 4

ASCENSO Y RETIRO DEL ESCALAFÓN PROFESORAL

Artículo 55: ASCENSOS EN EL ESCALAFÓN PROFESORAL. El ascenso supone la posibilidad que tienen los profesores inscritos en el escalafón de poder acceder a alguna de las categorías y niveles superiores con respecto al que se encuentre, para lo cual se deberá tener en cuenta las siguientes reglas:

1. El ascenso solo procederá previa convocatoria que realice el Comité General de Escalafón, lo cual dependerá de los cupos disponibles en el Escalafón Docente, según lo que determine el Consejo Superior.
2. Los procesos de selección para ascenso en el escalafón se sujetarán a las reglas establecidas en **TITULO 2 PERFILES Y REQUISITOS PARA POSTULARSE AL ESCALAFÓN DOCENTE**
3. El ascenso estará condicionado a que los profesores cumplan el tiempo de permanencia en la categoría o nivel en el cual se encuentran inscritos, así como con los demás requisitos establecidos en el presente título para inscribirse en el nivel al cual aspiran ascender.
4. Para efectos del ascenso, el Comité General de Escalafón no podrá tener en cuenta la producción académica que haya acreditado el profesor como requisito para su ingreso o un ascenso anterior en el escalafón.

Artículo 56: TIEMPO DE PERMANENCIA REQUERIDO PARA EL ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DOCENTE. Los profesores inscritos en el Escalafón Docente que aspiren a ser ascendidos deberán cumplir un tiempo mínimo de permanencia en la categoría o nivel en el cual se encuentren escalafonados, de conformidad con el tiempo efectivo acorde a su contratación, según lo que a continuación se establece:

1. Profesor Instructor: dos (2) años en el respectivo nivel.

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO - UNISANPABLO
Calle 170 No. 8G-31 – Tel. (1) 6 71 13 95 – Bogotá D.C. – Colombia
www.unisanpablo.edu.co - E-mail: fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co

2. Profesor Asistente: tres (3) años en el respectivo nivel.
3. Profesor Asociado: cinco (5) años en el respectivo nivel.

Artículo 57: SUSPENSIÓN Y RETIRO DEL ESCALAFÓN. La suspensión en el escalafón se presenta cuando haya cesado la relación laboral del profesor con UNISANPABLO, por cualquier causa; en el caso de reingreso del profesor se activará su última clasificación en el escalafón. El retiro del escalafón se producirá después de transcurridos seis (6) meses desde la desvinculación del profesor y no se haya presentado su reingreso. En caso de una nueva vinculación con UNISANPABLO, el ingreso y ascenso del profesor en el escalafón se hará en los términos previstos en el presente título, salvo que este autorizado de manera excepcional por el Comité General de Escalafón.

CAPITULO III

SITUACIONES LABORALES

Artículo 58: LAS SITUACIONES LABORALES en las que puede encontrarse un docente ordinario o estable, son las siguientes:

1. Servicio activo.
2. Permiso.
3. Licencia.
4. Comisión.
5. Encargo.
6. Vacaciones.
7. Suspensión temporal

Artículo 59: SERVICIO ACTIVO. cuando ejerce a plenitud las funciones.

Artículo 60: PERMISO: El docente puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al Líder Inmediato, Vicerrector Académico, y/o Rector o quien deleguen, conceder el permiso, habida cuenta de los motivos expresados por el peticionario y las necesidades de UNISANPABLO.

Artículo 61: LICENCIA. UNISANPABLO se acoge a la respectiva normativa colombiana vigente y, reconoce licencia Remunerada y no remunerada cuando exista una justificación que lo amerite y no afecte el debido funcionamiento educativo.

Artículo 62: LICENCIA REMUNERADA. Tiene como objeto permitir que el docente participe en actividades académicas o eventos como:

- A. Programas de titulación posgradual

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO - UNISANPABLO
Calle 170 No. 8G-31 – Tel. (1) 6 71 13 95 – Bogotá D.C. – Colombia
www.unisanpablo.edu.co - E-mail: fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co

- B. Programas de bilingüismo
- C. Misiones académicas.

Parágrafo 1: La licencia remunerada será hasta de treinta (30) días calendario, periodo en el cual es docente recibirá su asignación salarial y excepcionalmente podrá exceder este tiempo con autorización del Vicerrector Académico y/o rector.

Artículo 63: LICENCIA NO REMUNERADA. Tiene por objeto permitir al docente atender asuntos personales o atender eventos académicos en nombre propio o de terceros.

Parágrafo 1: Las licencias por enfermedad o por maternidad se regirán por la ley laboral colombiana.

Parágrafo 2: Todas las solicitudes de licencia deberán realizarse con mínimo 30 días de anterioridad ante el líder inmediato y ante la unidad de Talento Humano después de la aprobación del líder inmediato, en caso especiales esta deberá ser autorizada por el Vicerrector Académico y/o Rector.

Artículo 64: MEDIANTE LA COMISIÓN. Un docente se retira temporalmente del ejercicio de sus funciones docentes para adelantar estudios de perfeccionamiento o para ejercer funciones administrativas. Las comisiones de estudio no son remuneradas, salvo que el Consejo Superior disponga lo contrario a propuesta del Rector.

Parágrafo 1: En las comisiones de servicio, el comisionado percibirá salarios u honorarios sólo por las funciones administrativas que desempeñe dentro de UNISANPABLO. Si dichas funciones administrativas se desempeñan fuera de UNISANPABLO, no habrá lugar a remuneración alguna. Las comisiones son otorgadas por el Consejo Superior a propuesta del Rector, previo concepto del Consejo Académico y su duración será de hasta tres (3) años, prorrogables hasta por dos (2) años más.

Artículo 65: MEDIANTE EL ENCARGO. UNISANPABLO confiere a un docente el desempeño de funciones docentes o administrativas, diversas de las que cumple de ordinario. Corresponde al Rector y/o Vicerrector Académico, hacer el encargo, y su duración no podrá exceder de un semestre académico, con posibilidad de prórroga por un semestre adicional.

Artículo 66: LAS VACACIONES. Las vacaciones de los docentes se regirán por las normas laborales colombianas.

Artículo 67: SUSPENSIÓN. La suspensión temporal es una sanción disciplinaria y consiste en la separación del docente del ejercicio de sus funciones ordinarias hasta por un semestre, sin derecho a remuneración.

CAPITULO IV

DISTINCIONES ACADÉMICAS E INCENTIVOS

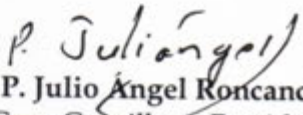
ARTÍCULO 68: FINALIDAD. Los estímulos e incentivos están orientados a motivar y reconocer el desempeño sobresaliente de los docentes en UNISANPABLO, en los ámbitos de docencia, investigación, proyección social, teniendo como objetivos promover la excelencia académica, estimular y recompensar el logro académico excepcional, la investigación y/o actividades de extensión, y fomentar la calidad de los procesos académicos universitarios.

Artículo 69: Corresponde al Consejo Superior definir y reglamentar las distinciones académicas e incentivos que se otorgaran a los docentes con el deseo de exaltar y reconocer su labor dentro de UNISANPABLO, así como definirá los requisitos necesarios para que los docentes puedan acceder a estos.

ARTÍCULO TERCERO. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá, D.C., el día veintiocho (28) de febrero de 2024.

Comuníquese y Cúmplase


P. Julio Ángel Roncancio
Gran Canciller y Presidente


Magda J. Méndez Cortés
Secretaria General

LINEAMIENTOS DE PLANEACIÓN PROFESORAL

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO – UNISANPABLO



VICERRECTORÍA ACADÉMICA
2024

ARTÍCULO 1. Para la correcta aplicación de la planeación profesoral, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones: Rol del profesor: corresponde al conjunto de actividades que desarrolla un profesor con mayor dedicación a una de las funciones sustantivas o de apoyo dentro de su planeación, de esta manera un profesor podrá asumir el rol en docencia, investigación, proyección social o gestión académica. Planeación profesoral: es el proceso mediante el cual se definen las actividades de docencia, investigación, proyección social, gestión académica o desarrollo profesoral, que desarrollará el profesor en uno o varios programas o unidades académicas y en un periodo académico específico.

ARTÍCULO 2. La planeación profesoral se definirá de acuerdo con el rol que desempeñará el profesor en un programa o unidad académica y las demás actividades que complementan su dedicación; considerando su formación académica, así como su experiencia docente y profesional.

ARTÍCULO 3. La planeación profesoral la formulan de manera concertada el profesor con su director o coordinador de programa o unidad académica, la cual tendrá en cuenta los objetivos y los planes de mejoramiento del programa o unidad académicos y del profesor dentro de la institución, derivados de los resultados de la evaluación de desempeño del periodo académico anterior.

ARTÍCULO 4. Todo profesor que tenga una vinculación laboral para desempeñarse en un programa o unidad académica debe tener una planeación profesoral por cada contrato. Los cargos de dirección o coordinación de programa o unidad académica, y coordinación académica, también son considerados como profesores, y, en consecuencia, deben tener su planeación profesoral.

ARTÍCULO 5. El director o coordinador de programa o unidad académica, para cada periodo académico, hará la proyección de la planeación de la planta de profesores previo al proceso de contratación, según el procedimiento definido y las necesidades del programa o unidad académica y la Institución.

ARTÍCULO 6. Corresponde a las Vicerrectorías y Direcciones Académicas realizar el seguimiento a la planeación profesoral de los programas o unidad académicos y proponer a los directores o coordinadores de programa o unidad académica los ajustes pertinentes para garantizar la pertinencia y equidad.

ARTÍCULO 7. La planeación profesoral será un referente para la definición de los objetivos de cada profesor durante el periodo académico y sus respectivos entregables, los cuales serán considerados en la evaluación de desempeño profesoral que realizará el jefe inmediato con su colaborador.

ARTÍCULO 8. La planeación profesoral debe corresponder con la dedicación del profesor (tiempo completo, medio tiempo u hora cátedra) en las horas semanales, definidas en su contrato laboral.

ARTÍCULO 9. Las actividades propias del rol de **DOCENCIA** son:

a. Trabajo de acompañamiento directo en el aula.

- Corresponde a la orientación y desarrollo de los cursos académicos asignados mediante la implementación de estrategias pedagógicas y didácticas de acuerdo con el diseño curricular.
- Los cursos se asignan según la dedicación del profesor: tiempo completo, medio tiempo o catedrático. Todo profesor tendrá por lo menos un curso asignado en el periodo académico.
- El trabajo de acompañamiento directo corresponde a la asignación de tiempo para mediar el proceso formativo de los estudiantes en el aula, se entiende como la interacción del profesor con los estudiantes de manera simultánea. Para el caso de programas a distancia y virtual, corresponde a las tutorías y los encuentros programados a través del aula virtual.
- Un profesor con dedicación de tiempo completo no debe tener más de 20 horas semanales de acompañamiento directo a los estudiantes y uno de dedicación de medio tiempo, no debe tener más de 18 horas semanales.
- Los profesores de cátedra son aquellos contratados en un periodo académico para dirigir uno o más cursos, mínimo se podrán contratar con esta dedicación 4 horas semanales y máximo 10.
- En todo caso y con el objeto de asegurar la calidad del servicio prestado, no se podrá asignar más de 8 horas académicas de acompañamiento directo del profesor en un mismo día.

b. Preparación de actividades formativas y evaluación de los aprendizajes.

- Corresponde a la preparación de las actividades formativas que permitan construir estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación, así como hacer el seguimiento y la valoración al desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.
- Para la planeación, preparación de actividades y evaluación de los aprendizajes, se debe considerar el tipo (teórico, teórico-práctico, práctico) y el número de cursos, así como la cantidad de estudiantes.
- Se incluye, la dedicación del profesor a la revisión, retroalimentación y evaluación cualitativa y cuantitativa de las actividades académicas, así como la administración del aula virtual, para el caso de los programas a distancia tradicional o virtual o como apoyo a la presencialidad. Se establece como parámetro de asignación de las horas de preparación de actividades formativas

y evaluación de los aprendizajes 1 hora por cada 3 horas de acompañamiento directo.

- Estas horas de preparación de actividades formativas solo se asignarán a profesores de planta (tiempo completo y medio tiempo). A los profesores de cátedra, no se les asigna tiempo de preparación, pues este hace parte integral del contrato pactado con el profesor.

c. Atención académica al estudiante.

- Corresponde a la implementación de estrategias de acompañamiento al estudiante a través de asesorías, con el propósito de atender sus dificultades académicas en el proceso de enseñanza- aprendizaje y orientarlo respecto a su proceso de formación.
- La atención a estudiantes debe generar evidencias del acompañamiento y seguimiento del proceso formativo, con el propósito de identificar sus dificultades del aprendizaje. Se establece 1 hora semanal por cada grupo y máximo 6 horas semanales por profesor, de acuerdo con el número de grupos asignados.
- Los profesores de planta (tiempo completo y medio tiempo) se encargarán de la atención académica a los estudiantes. El horario de atención debe ser publicado y socializado con los estudiantes al inicio del periodo académico, a través de los canales de comunicación institucionales.

d. Internacionalización del currículo.

Construcción e implementación de estrategias pedagógicas para la internacionalización. Se entienden como las acciones en el aula que impulsan la internacionalización del currículo: Collaborative Online International Learning — COIL, clases espejo, English as a Medium of Instruction (EMI), Coursera, proyectos de trabajo colaborativo en línea con pares nacionales o internacionales, entre otros. De igual forma, contempla la implementación de metodologías activas de aprendizaje para abordar problemáticas interculturales y globales; así como el desarrollo de estrategias curriculares y pedagógicas para el fomento de habilidades en segunda lengua. Para el desarrollo de esta actividad, se asignarán hasta 6 horas semanales, a criterio de la Rectoría, dependiendo de la naturaleza del producto y de la intensidad de la contribución del profesor, entre otras variables.

e. Recursos de apoyo a la docencia

Corresponde al diseño de productos académicos y recursos educativos de apoyo a la docencia, para contribuir al mejoramiento de sus prácticas pedagógicas y de los procesos de aprendizaje del estudiante. Dichos productos pueden ser:

sistematizaciones de las experiencias de proyección social, libros, módulos, guías de curso, guías de laboratorio, fascículos, manuales, videos, Objetos Virtuales de Aprendizaje - OVAS, Entornos Virtuales de Aprendizaje - EVAS, Ambientes Virtuales de Aprendizaje - AVAS, webinars, trabajo con simuladores, manejo de programas interactivos, diseño instruccional de cursos, guías de aprendizaje, actualización de actividades para los cursos, entre otros. Para el desarrollo de esta actividad se podrán asignar un máximo de 6 horas semanales.

Las excepciones que se presenten para la producción de cursos (autoría) deben ser autorizadas por la Vicerrectoría Académica. Esta actividad no implica asignación para todos los profesores, está sujeta a la planeación del programa o unidad académica, en coherencia con su plan de mejoramiento.

ARTÍCULO 10. Las actividades propias del rol de **INVESTIGACIÓN** son:

a. Gestión de la investigación.

- Corresponde a las actividades de generación de proyectos que deriven en productos de investigación, innovación o creación artística que permitan la solución de problemas sociales, tecnológicos, ambientales, científicos, entre otros, relacionados con la naturaleza del programa o de la unidad académica a la que está vinculado el profesor.

Las actividades pueden ser:

- Liderazgo grupos de investigación.
- Formulación de proyectos de investigación.
- Participación como investigador en un proyecto de investigación.
- Participación en eventos locales, regionales, nacionales e internacionales de investigación.
- Socialización de los resultados de investigación ante la comunidad académica local, regional, nacional e internacional.
- Elaboración de productos de investigación, acordes con lo establecido por UNISANPABLO y el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Publicación de los resultados de investigación.
- Participación en redes académicas.

Parágrafo 1. Solo se asignarán tiempos de investigación a los profesores que hagan parte de un grupo de investigación de UNISANPABLO y que estén registrados en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación o avalados por UNISANPABLO.

Parágrafo 2. El número de horas asignadas en la planeación profesoral, serán concertadas entre el profesor, el director o Coordinador de Programa y el director o Coordinador de Investigaciones o quien haga sus veces en la sede y tener la aprobación de la Vicerrectoría

Académica. En todo caso y con el objeto de concretar una producción en investigación por periodo académico, estará entre 10 y 24 horas, independientemente de si el profesor es el líder del proyecto o coinvestigador. Esta asignación se hará a los profesores con dedicación de tiempo completo.

b. Orientación y Evaluación de Trabajos de Grado.

- Corresponde a la orientación y evaluación de los trabajos de grado según los lineamientos institucionales por nivel de formación, para fortalecer las competencias investigativas en los estudiantes. La asignación de horas para esta actividad será de 2 horas semanales por trabajo de grado, máximo se asignarán 5 trabajos por profesor. Esta asignación se hará a los profesores con dedicación de tiempo completo.
- Para el caso de las especializaciones y maestrías podrá trabajarse una relación 4 horas semanales por trabajo de grado, máximo se asignarán 5 trabajos por profesor.

Esta asignación se hará a los profesores con dedicación de tiempo completo.

c. Orientación a Grupos de Estudio o Semilleros de Investigación.

- Corresponde al liderazgo de semilleros de investigación o grupos de estudio que adelantan procesos de investigación en un programa o unidad académica.
- Cada semillero debe tener como responsable un profesor, a quien se le asignará un máximo de 6 horas semanales. Los semilleros de investigación deberán estar adscritos a los grupos de investigación de la Sede y tener definidos entregables.
- En el caso de los grupos de estudio, se asignarán máximo 3 horas de apoyo semanales con el objeto de orientar y servir de mentor a un grupo de estudiantes que muestran interés en profundizar sus conocimientos en aspectos relacionados con el programa o unidad académica, pero que aún no se han constituido como semilleros de investigación. Se deben tener definidos cronogramas y entregables.

Esta asignación se hará a los profesores con dedicación de tiempo completo.

ARTÍCULO 11. Las actividades propias del rol de **PROYECCIÓN SOCIAL** son:

Las actividades del rol del profesor, asignado a la función sustantiva de la proyección social, estarán directamente relacionadas con cada una de las estrategias que se han definido en los lineamientos generales así:

a. Acompañamiento, seguimiento y evaluación de la Estrategia de Práctica Profesional.

- Las actividades del profesor del programa académico a cargo de la práctica profesional consisten en realizar el acompañamiento a los estudiantes en sus escenarios de práctica profesional. Dentro de esta categoría, se incluye: la inducción de los estudiantes, el acompañamiento para la construcción del plan de formación, su desarrollo, seguimiento y evaluación.
- Las visitas de acompañamiento responden a un plan definido en común acuerdo con el estudiante y los interlocutores del escenario de práctica profesional. Adicionalmente elaborará el informe cuantitativo y cualitativo semestral de seguimiento a la práctica, nutriendo así la reflexión de estas.
- Para este acompañamiento máximo se asignará, a un profesor con dedicación de tiempo completo, de 18 horas por cada 60 estudiantes o su equivalente proporcional y en todo caso se debe tener un plan de visitas a los contextos de práctica. Esta asignación parte de considerar que la práctica profesional tiene múltiples campos que no necesariamente agrupan varios estudiantes. El número de horas puede variar según las diferentes clasificaciones de práctica profesional, definidas en los lineamientos institucionales de práctica profesional.
- Las actividades del rol del profesor, asignado a la función sustantiva de la proyección social, estarán directamente relacionadas con cada una de las estrategias que se han definido en los lineamientos generales.

b. Estrategia de Voluntariado

- Corresponde a la gestión de la estrategia del voluntariado: la construcción, desarrollo y evaluación de propuestas que permiten el adecuado manejo de las modalidades establecidas en el lineamiento institucional. Asimismo, la formalización, el acompañamiento y seguimiento al plan de trabajo de los voluntarios y su correspondiente capacitación, durante todo el tiempo que permanezcan en los escenarios dispuestos por la Institución. Tienen como responsabilidad la visibilización de la estrategia mediante la organización de eventos, participación en redes y producción académica, se podrá asignar un máximo 10 horas semanales.

Esta asignación se hará a los profesores con dedicación de tiempo completo.

c. Relacionamiento con Egresados y Graduados

Las actividades que desarrolla el profesor del programa asignado a la estrategia de relacionamiento con graduados y egresados mantienen una interacción permanente

con este grupo de interés del programa en articulación con la coordinación de graduados. Al profesor le corresponde:

- Apoyar la línea de seguimiento a graduados a través de: i) contribuir con el análisis cualitativo para la elaboración de los informes de seguimiento de los diferentes momentos de la trayectoria profesional definidos en el Acuerdo de Egresados; ii) socializar de los informes de seguimiento al interior del programa; iii) brindar al programa información actualizada para que sea tomada en cuenta en la autoevaluación; iv) apoyar en la construcción de planes de mejoramiento a partir de la autoevaluación.
- Gestionar la realización de una oferta de actualización permanente para los graduados en articulación con la coordinación de graduados y con la coordinación educación continua.
- Asegurar la participación de los graduados del programa en los diferentes órganos de gobierno y demás espacios académicos, culturales y sociales creados para beneficio de este grupo de interés.
- Identificar experiencias destacadas de los graduados de su programa y postularlos para reconocimientos en el medio social y académico.
- Participar en los espacios de formación convocados por la coordinación de graduados y que redunden en beneficio del grupo de interés.

d. Proyectos Desarrollo Social Nacional e Internacional

Las acciones que desarrolla el profesor del programa en este marco corresponden a la formulación, acompañamiento o desarrollo de proyectos de innovación social y proyectos de desarrollo social que contribuyan a la transformación de las comunidades.

Las actividades pueden ser:

- Formular y participar en proyectos de innovación social o de desarrollo social.
- Gestión de los recursos para los proyectos, en instancias internas o externas de UNISANPABLO.
- Sistematización y evaluación de proyectos de innovación social o de desarrollo social.

En cualquier caso, la asignación a proyectos sociales debe tener como resultado productos concretos y evaluables que deben ser concertados entre el profesor y el director o coordinador de unidad académica, en todo caso máximo se asignarán 8 horas semanales.

Para el desarrollo de esta actividad, se asignará a un profesor hasta 12 horas

semanales por programa. Aplica para los programas que como mínimo tengan tres (3) cohortes. En aquellos programas que tengan menos de 500 graduados la asignación será de 8 horas semanales por programa.

e. Incubadora de Emprendimiento

El profesor de los cursos asociados a la estrategia de emprendimiento le corresponde acompañar y brindar asesoría al estudiante y al graduado en aspectos técnicos relacionados con el emprendimiento tales como: la implementación, seguimiento y evaluación de iniciativas de emprendimiento. Asimismo, identifica potenciales voluntarios y les hace seguimiento en articulación con el programa en la modalidad de mentorías voluntarias a emprendedores nacientes.

Las acciones de este profesor se deben articular a las de los profesores que tienen a su cargo en los programas las opciones de grado y la práctica profesional. Para el desarrollo de esta actividad se asignará un máximo de 2 horas semanales por proyecto de emprendimiento.

ARTÍCULO 12. Las actividades propias del rol de **GESTIÓN ACADÉMICA** son:

a. Desarrollo Profesor

Las actividades propias del **Desarrollo Profesor** tienen como propósito contribuir al desarrollo integral y su perfeccionamiento académico, pedagógico y científico del cuerpo profesoral, así como cualificar su desempeño en las funciones de docencia, investigación, proyección social y gestión académica, según corresponda.

La definición y seguimiento de los objetivos y las metas de formación del profesor serán concertadas con el líder del programa o unidad académica a la que el profesor pertenezca, y se asignarán dependiendo del rol y de las prioridades del proyecto educativo del programa o unidad académica.

El tiempo para realizar esta actividad se asignará dependiendo de la duración de la oferta de desarrollo profesoral seleccionada, el cual deberá ser registrado en la planeación profesoral de cada periodo académico. Para el caso de formación posgradual se asignará un máximo de 12 horas a la semana.

b. Gestión Curricular

Corresponde al apoyo al director o coordinador de programa o unidad académica, en la generación de propuestas teórico-prácticas para el monitoreo constante de la pertinencia del programa, enfoques, plan de estudios, estructuras metodológicas y el fortalecimiento curricular, gestión de pruebas estandarizadas, encaminadas al logro de la promesa de valor del programa. Se deben asignar máximo 3 horas semanales para esta actividad.

c. Gestión Aseguramiento Calidad

Corresponde al apoyo en los procesos de acreditación, registro calificado del programa o autoevaluación del programa o unidad académica.

- Acreditación de programa: se establece como criterio asignar al secretario técnico (responsable de coordinar todas las actividades logísticas y de información del proceso de acreditación del programa) un máximo de 10 horas semanales, a los profesores que participan en el proceso se les asignarán máximo 3 horas semanales, durante el proceso.
- Registros calificados nuevos: para el caso procesos de creación de programas nuevos y elaboración de documento maestro y sus respectivos anexos, se asignará máximo 24 horas semanales para el desarrollo de esta actividad, durante dicho proceso.
- Renovación de registros calificados: para el caso de programas propios o por ampliación que adelanten procesos de renovación de registros calificados, se asignará máximo 6 horas semanales para el desarrollo de esta actividad.
- Autoevaluación periódica de programas: se asignará máximo 6 horas semanales a los profesores que participen en el proceso de autoevaluación del programa y hagan parte del comité técnico.

ARTÍCULO 14. El incumplimiento de cualquiera de estas actividades descritas en el presente Acuerdo se considerará como una falta o incumplimiento a las obligaciones laborales.