

# Reglamento Docente

CONSEJO DIRECTIVO | ACUERDO 01 | 27 DE ENERO DE 2025



LCI  
Bogotá

**The World is  
Your Classroom**

## CONTENIDO

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DEL REGLAMENTO .....	5
Artículo 1. Adopción.....	5
Artículo 2. Campo de aplicación.....	5
Artículo 3. Objetivos.....	5
Artículo 4. Definición de docente.....	5
Artículo 5. Principios de la función docente.....	5
CAPÍTULO II. FUNCIONES DOCENTES .....	6
Artículo 6. Funciones docentes.....	6
Artículo 7. Docencia.....	6
Artículo 8. Investigación y creación artística.....	7
Artículo 9. Vinculación - Extensión y proyección social.....	7
Artículo 10. Gestión Académico - Administrativa.....	8
Artículo 11. Bienestar Institucional.....	8
CAPÍTULO III. DE LA VINCULACIÓN DOCENTE.....	8
Artículo 12. Naturaleza del contrato docente.....	8
Artículo 13. Proceso de vinculación.....	8
Artículo 14. Requisitos de contratación.....	8
Artículo 15. De la vinculación.....	9
Artículo 16. Cumplimiento de la jornada laboral.....	10
Artículo 17. Terminación del contrato.....	10
Artículo 18. Remuneración.....	10
Artículo 19. Plan de trabajo docente.....	10
Artículo 20. Distribución del plan trabajo docente.....	11
CAPÍTULO IV. DEL ESCALAFÓN Y LA CARRERA DOCENTE.....	11
Artículo 21. Definición escalafón docente.....	11
Artículo 22. Carrera docente.....	11
Artículo 23. Ascenso en el escalafón.....	11
Artículo 24. Categorías docentes.....	11
CAPÍTULO V. DE LA EVALUACIÓN DOCENTE.....	13
Artículo 25. Concepto.....	13
Artículo 26. Objetivos.....	13
Artículo 27. Criterios de Evaluación.....	14



Artículo 28. Periodos de evaluación. ....	14
Artículo 29. Evaluación 360. ....	14
Artículo 30. Instrumentos de evaluación. ....	14
<b>CAPÍTULO VI. DESARROLLO PROFESORAL, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS.....</b>	<b>15</b>
Artículo 31. Plan de desarrollo profesoral. ....	15
Artículo 32. Programas de formación.....	15
Artículo 33. Tipos de reconocimiento. ....	15
Artículo 34. Compromisos para el otorgamiento de la beca.....	16
Artículo 35. Suspensión o cancelación del estímulo. ....	16
<b>CAPÍTULO VII. DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES .....</b>	<b>17</b>
Artículo 36. Derechos de los docentes. ....	17
Artículo 37. Deberes de los docentes.....	17
<b>CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....</b>	<b>18</b>
Artículo 38. Fundamento.....	18
Artículo 39. Objetivo.....	19
Artículo 40. Principios.....	19
Artículo 41. Responsabilidad disciplinaria. ....	19
Artículo 42. La falta disciplinaria.....	19
Artículo 43. Mecanismos alternativos de solución de conflictos. ....	19
Artículo 44. Circunstancias atenuantes. ....	19
Artículo 45. Circunstancias agravantes. ....	20
Artículo 46. Clasificación de Faltas.....	20
Artículo 47. Sanciones.....	21
Artículo 48. El proceso disciplinario. ....	21
<b>CAPÍTULO IX. PARTICIPACIÓN EN LOS ORGANOS DE DIRECCIÓN .....</b>	<b>22</b>
Artículo 49. De las calidades, requisitos y perfiles para ser representantes de los profesores ante los Consejos Directivo y Académico de LCI Bogotá.....	22
Artículo 50. Proceso de elección.....	22
Artículo 51. Estímulos. ....	23
Artículo 52. Ejercicio de la representación docente. ....	23
Artículo 53. Pérdida de la designación como representante.....	23
Artículo 54. Prórroga de periodos.....	23
<b>CAPÍTULO X. DISPOSICIONES FINALES .....</b>	<b>23</b>
Artículo 55. Aplicación extensiva.....	23
Artículo 56. Delegación.....	24



Artículo 57. Régimen de transición. ....	24
Artículo 58. Vigencia. ....	24

## **Acuerdo No. 01 de 27 de enero de 2025**

Por la cual se expide el nuevo Reglamento Docente de LCI Bogotá

### **EL CONSEJO DIRECTIVO DE LCI BOGOTÁ**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y;

### **CONSIDERANDO:**

Que, LCI Bogotá, es una Institución de educación superior, del sector privado, de utilidad común, sin ánimo lucro, de naturaleza jurídica, Fundación; reconocida mediante Resolución No. 8973 del 1 de diciembre de 2008 por el Ministerio de Educación Nacional.

Que los Artículo 28 y 29 de la Ley 30 de 1992 reconoce la autonomía universitaria de las instituciones de educación superior, facultándolas para darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que el Estatuto General de LCI, Resolución No. 16953 del 2013 del Ministerio de Educación Nacional, en el numeral 2 del artículo su artículo 24, establece dentro de las funciones del Consejo Directivo, la siguiente: “2. Elaborar, aprobar, expedir y hacer cumplir los reglamentos docente, estudiantil, bienestar institucional y demás reglamentos necesarios para el buen funcionamiento de la fundación. La comunidad académica, a través de los órganos de participación, plantea sugerencias las cuales son presentadas al Consejo, el cual dispondrá de cinco días hábiles para su estudio al fin de someterlo a su aprobación conforme la mayoría indicada”.

Que para efectos de la reforma del reglamento docente se organizó una comisión integrada por los representantes de los docentes ante los consejos directivo y académico, la Directora de Innovación y Calidad Académica, la representante de los Directores Académicos de Escuela ante el Consejo Académico y la Secretaria General, para efectos de sistematizar los aportes de los miembros de la comunidad y elaborar una propuesta.

Que la propuesta fue presentada al Consejo Académico en sesión No. 4 del 24 de mayo de 2024 en la cual se discutió y una vez realizados los ajustes planteados en la consulta al estamento docente, se dio visto bueno para ser presentado ante el Consejo Directivo.

Que el Consejo Directivo discutió la propuesta con el visto bueno del Consejo Académico, encontrando precedente aprobarla.

Que en mérito de lo expuesto el Consejo Directivo;

## ACUERDA:

# CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DEL REGLAMENTO

### Artículo 1. Adopción.

Adoptar el nuevo reglamento docente que en este acuerdo se incorpora.

### Artículo 2. Campo de aplicación.

El Reglamento Docente establece las normas que rigen la labor de enseñanza de las personas naturales contratadas para desarrollar las funciones establecidas en el artículo 6 de este reglamento.

Este reglamento hace parte integral del contrato celebrado entre la Institución y el docente, quien al firmarlo declara conocerlo y aceptarlo.

### Artículo 3. Objetivos.

El propósito del presente Reglamento Docente es establecer las normas, reglas, procedimientos y contenidos de la planificación docente, así como las estructuras organizacionales y las responsabilidades institucionales que garantizan el ejercicio de la función docente en la Institución. Sus disposiciones son de cumplimiento obligatorio para todos los docentes vinculados a la Institución.

### Artículo 4. Definición de docente.

Es la persona natural contratada para desarrollar las funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social y extensión, desarrollo profesoral, gestión académico-administrativa y bienestar institucional al servicio de la Institución.

### Artículo 5. Principios de la función docente.

Son los siguientes:

- a. **Libertad de cátedra.** En desarrollo de este principio se garantiza el derecho del docente a investigar, enseñar y comunicar libremente el conocimiento en el ámbito de sus disciplinas; promoviendo la libertad académica como pilar fundamental de la educación superior, impartiendo conocimientos de manera crítica, creativa e independiente, fomentando el pensamiento crítico y la reflexión estudiantil, enmarcado en el Syllabus.
- b. **Calidad académica.** La docencia se ejercerá con base en lineamientos de alta calidad académica y de cara al cumplimiento de promesa de valor de la Institución en términos de formación en el marco del modelo educativo definido por la Institución.
- c. **Ética.** La labor docente debe ser guiada por la honestidad, el respeto, la responsabilidad, las buenas costumbres en el relacionamiento que permitan lograr una convivencia armónica y equilibrada entre los miembros de la comunidad institucional.
- d. **Innovación pedagógica.** El proceso formativo orientado por el docente se desarrollará mediante metodologías que incorporen herramientas y mecanismos pedagógicos y tecnológicos que hagan más eficiente y pertinente la práctica docente para fortalecer el aprendizaje autónomo, sensibilizado, contextualizado, crítico, reflexivo, diverso y significativo.

## CAPÍTULO II. FUNCIONES DOCENTES

### Artículo 6. Funciones docentes.

En concordancia con lo establecido en el Acuerdo 02 de 2024 - Manual de Funciones, la labor inherente al rol docente se encuentra asociada a las funciones sustantivas y las relacionadas, así:

- a. Docencia
- b. Investigación
- c. Vinculación - Proyección social y extensión
- d. Gestión académico - administrativa
- e. Bienestar institucional

**Parágrafo 1. Sobre la flexibilidad en el desempeño de las funciones de docente.** Teniendo en cuenta que cada docente tiene un tipo de contrato y que en los casos de docentes de tiempo completo y medio tiempo cuentan con un plan de trabajo acordado con la Dirección Académica de Escuela, la Coordinación de Investigaciones y la Dirección de Innovación y Calidad Académica para cada periodo lectivo, el tiempo asociado a las distintas funciones sustantivas puede variar de acuerdo con los planes y proyectos institucionales. De esta forma, el cumplimiento de las funciones consignadas en este artículo será proporcional a la asignación de tiempo para el cumplimiento de las tareas relacionadas en el plan de trabajo.

### Artículo 7. Docencia.

En desarrollo de la docencia se ejercen las siguientes labores, en el marco del modelo educativo y de acuerdo con lo definido en el plan de trabajo, cuando a este haya lugar:

- a. **Docencia directa.** Corresponde al proceso de programar, desarrollar y orientar las actividades académicas de asignaturas, cursos, seminarios y/o diplomados en el área asignada, impartiendo las clases de acuerdo con el plan de estudios y el programa del curso (syllabus), a través de metodologías y estrategias pedagógicas y evaluativas. Así mismo, al desarrollo y actualización del currículo y los materiales de enseñanza, asegurando que reflejen las últimas tendencias y prácticas, así como la actualización bibliográfica y cibergráfica en su campo; la participación en las reuniones, comités académicos y otros eventos institucionales y actividades que enriquezcan la vida académica y cultural de la Institución. La docencia directa implica mantener registros académicos de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- b. **Seguimiento y evaluación.** Corresponde al proceso de medición tanto cualitativa como cuantitativa de la efectividad y el progreso en el proceso de aprendizaje, adquisición de competencias de los estudiantes, así como la retroalimentación constructiva y oportuna para promover el desarrollo académico y generar alertas tempranas establecidas por la Institución, que permitan tomar medidas que permitan mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, en el marco del modelo pedagógico Institucional.
- c. **Producción del material de apoyo.** Corresponde a la generación de materiales (textos, guías, talleres, laboratorios, entre otros) de acuerdo con las normas y políticas de producción intelectual, efectivos para facilitar el aprendizaje y que contribuyan al desarrollo de las competencias y propósitos formativos de las asignaturas o cursos a su cargo en el marco del reglamento de

propiedad intelectual.

### **Artículo 8. Investigación y creación artística.**

La Institución considera la investigación como un eje misional, acorde con lo establecido en la política de investigación institucional.

En el ejercicio de la docencia directa, el docente promueve la cultura investigativa en los estudiantes como eje de cada uno de los programas iniciando con investigación formativa y culminando con el trabajo de grado. Por parte, los docentes desarrollan proyectos de investigación resultantes de las convocatorias internas o externas, cuya naturaleza facilita el carácter interdisciplinar y la circulación del conocimiento en la comunidad educativa.

En desarrollo de la función investigativa, los docentes desarrollarán las siguientes labores de acuerdo con lo definido en el plan de trabajo:

- a. Participar en actividades de investigación relacionadas con su área de especialización y/o interdisciplinaria.
- b. Colaborar en proyectos de investigación al interior de la Institución o con otras instituciones o entidades, los cuales deberán estar aprobados mediante convocatorias internas o externas.
- c. Presentar informes de los avances y resultados del proyecto de investigación, según directrices institucionales.
- d. Gestionar y ejecutar el presupuesto asignado para el desarrollo del proyecto de investigación.
- e. Publicar y difundir los resultados de investigación acordes con la tipología de productos establecida por el Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- f. Guiar y supervisar proyectos de investigación de estudiantes, fomentando su participación en investigaciones relevantes, así como promover la conformación de semilleros de investigación.
- g. Contribuir al desarrollo de propuestas para obtener financiamiento y subvenciones externas para proyectos de investigación.

### **Artículo 9. Vinculación - Extensión y proyección social.**

En desarrollo de esta función el docente se vinculará a programas de educación continuada, proyectos o programas de proyección social, redes académicas, intercambios interinstitucionales con el sector externo; así como, el acompañamiento y coordinación de práctica profesional.

Bajo esta función, el docente podrá desempeñar las siguientes actividades, de acuerdo con lo definido en el plan de trabajo:

- a. Establecer y mantener relaciones con sectores productivos, organizaciones y comunidades para enriquecer los programas académicos y las oportunidades para estudiantes a nivel nacional e internacional.
- b. Participar en actividades de extensión y servicio comunitario que vinculen a la Institución con su entorno social y empresarial.
- c. Promover y facilitar procesos de colaboración, con la dependencia responsable de la gestión de graduados, para el fortalecimiento de los lazos con esta comunidad.



- d. Integrar experiencias y conocimientos prácticos en la enseñanza a través de colaboraciones con profesionales y expertos externos.
- e. Coordinar y participar en redes y eventos que fomenten la relación entre la academia y el tejido empresarial o la comunidad en general.

### Artículo 10. Gestión Académico - Administrativa.

En desarrollo de esta función el docente prestará apoyo administrativo a la academia, coordinación de proyectos o actividades transversales, participación en consejos, grupos y comités, entre otros, de acuerdo con lo definido en el plan de trabajo. Lo que se concreta en las siguientes actividades:

- a. Participar en la planificación y ejecución de tareas administrativas relacionadas con su escuela o programa académico.
- b. Colaborar en la gestión y administración de recursos académicos, como laboratorios, aulas y equipos.
- c. Contribuir en la elaboración de informes académicos y administrativos requeridos por la Dirección Académica de Escuela o la Vicerrectoría de Innovación y Calidad Académica.
- d. Asistir en la organización y coordinación de actividades académicas como seminarios, talleres y conferencias.
- e. Participar activamente en procesos de calidad, innovación y acreditación, aportando en la construcción de documentos, recopilación de evidencias y preparación de documentación necesaria.

### Artículo 11. Bienestar Institucional.

En desarrollo de esta función se pueden asignar las siguientes actividades, de acuerdo con lo definido en el plan de trabajo: Consejería, tutoría o asesoría académica para mejorar los indicadores de permanencia, así como acompañamiento en actividades en beneficio de la comunidad estudiantil.

## CAPÍTULO III. DE LA VINCULACIÓN DOCENTE

### Artículo 12. Naturaleza del contrato docente.

El contrato docente es de naturaleza jurídica laboral con régimen especial de acuerdo con lo establecido en la normatividad nacional vigente y en este reglamento.

### Artículo 13. Proceso de vinculación.

Es el que se inicia con la postulación del docente que realiza la Dirección Académica de cada escuela ante la Rectoría o quien éste delegue, hasta la suscripción del contrato de trabajo o convenio, de acuerdo con el procedimiento que se establezca para este efecto. Dicha contratación se rige según las modalidades y categorías establecidas en el presente reglamento.

### Artículo 14. Requisitos de contratación.

Los requisitos mínimos de contratación son los siguientes, los cuales se aportarán en formato digital:

- a. Documento de identidad.

- b. Hoja de vida en formato personal.
- c. Hoja de vida actualizada, en formato institucional.
- d. Copia autenticada del Acta de Grado de los títulos académicos requeridos y otros certificados de estudio.
- e. Certificados laborales.
- f. Formato de análisis de idoneidad diligenciado por el Director Académico de la Escuela a la que va a prestar sus servicios.
- g. Demás requisitos de trámite establecido por la Institución.

**Parágrafo.** La Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, es la responsable de elaborar los contratos, realizar las afiliaciones requeridas y ordenar los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso, además de archivar y custodiar el expediente laboral de cada docente.

### Artículo 15. De la vinculación.

La vinculación del personal docente tendrá las siguientes características:

- a. Por la dedicación:
  - **Tiempo completo.** Es el docente contratado para prestar sus servicios en la jornada laboral para la Institución, en las actividades académicas enunciadas en el presente reglamento, con una dedicación de cuarenta (40) horas semanales.
  - **Medio Tiempo.** Es el Docente contratado para prestar sus servicios en la jornada laboral para la Institución, en las actividades académicas enunciadas en el presente reglamento, con una dedicación de veinte (20) horas semanales.
  - **Hora cátedra.** Es el docente contratado para prestar sus servicios en la Institución, en las actividades académicas enunciadas en el presente reglamento hasta por doce (12) horas semanales, para un periodo académico.
  - **Invitado o especial.** Es el experto que se vincula a la Institución por su trayectoria y desempeño destacado en un área específica la cual será reconocida en equivalencia a los títulos académicos. Este tipo de vinculación podrá ser remunerada o *Ad honorem*.
- b. Por el término:
  - A término indefinido.
  - A término fijo.
- c. Por la Categoría:
  - Docente instructor - (A1).
  - Docente auxiliar - (A2).
  - Docente asistente - (B).
  - Docente asociado - (C).

- Docente titular - (D1).
- Docente titular - (D2).
- Docente invitado o especial.

**Parágrafo 1.** El término será definido de acuerdo con las necesidades institucionales.

**Parágrafo 2.** Para efectos de relevo generacional docente, sólo se podrán vincular como docentes a los egresados de la Institución que hayan cumplido funciones relacionadas con la docencia como las tutorías y monitorias, las cuales serán reconocidas como equivalentes a la experiencia docente.

### Artículo 16. Cumplimiento de la jornada laboral.

Para efectos de garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los docentes de medio tiempo y tiempo completo cumplirán su jornada laboral en las instalaciones de la Institución, en los espacios destinados para ello. En cualquier caso, la Rectoría autorizará el desarrollo de la jornada bajo la modalidad de teletrabajo, en los términos de la normatividad nacional vigente. Para efectos de los desplazamientos de puesto de trabajo que deba realizar el docente en ejercicio de sus funciones, deberán ser reportados a la autoridad administrativa que se determine.

Las condiciones especiales en que se desarrollará la jornada de trabajo de los docentes, será reglamentado por la Rectoría en los términos de ley.

### Artículo 17. Terminación del contrato.

El contrato laboral del docente se podrá terminar por las siguientes causas:

- a. Por culminación del término para el que fue contratado.
- b. Por renuncia.
- c. Por calificación no satisfactoria por más de dos veces consecutivas en la evaluación del desempeño docente sin cumplir el plan de mejoramiento.
- d. Por sanción disciplinaria.
- e. Muerte del docente.

### Artículo 18. Remuneración.

Los docentes serán remunerados de acuerdo con lo definido por la Rectoría según los lineamientos presupuestales, en el marco legal nacional y del presente reglamento.

**Parágrafo. Escala de remuneración de los docentes contratados hora cátedra.** Para efectos de remuneración de los docentes de hora cátedra, la Rectoría de acuerdo con los lineamientos presupuestales, establecerá la escala de remuneración según las categorías establecidas para los docentes.

### Artículo 19. Plan de trabajo docente.

Es el protocolo donde quedan consignadas las actividades y labores que el docente ejecutará en el periodo académico. Este debe ser suscrito por el docente y la Dirección de la Escuela respectiva y



aprobado por la Dirección de Innovación y Calidad Académica o quien haga sus veces y para cargue en el sistema de información académica, debe ser firmado por la jefatura de Registro, Planeación y Calidad, a más tardar en la semana tres (3) del respectivo periodo académico. No obstante, éste podrá tener modificaciones según de necesidades de la institucionales, máximo hasta la semana cinco (5), del respectivo periodo.

En aquellos casos en que el docente tenga asignadas horas de investigación, este debe ser aprobado mediante convocatoria de investigación y acta de inicio de proyecto, el cual debe ser informado a las Direcciones académicas de escuela por la Coordinación de Investigaciones.

### Artículo 20. Distribución del plan trabajo docente.

La Rectoría y la autoridad académica que se designe, definirán los lineamientos para la distribución del trabajo docente, para los docentes de tiempo completo se asignarán un máximo de veinte cuatro (24) horas de docencia directa y para efectos del medio tiempo se asignará un máximo de quince (15) horas de docencia directa. Para efectos del desempeño de las funciones de investigación, vinculación - proyección social y extensión; y gestión académico-administrativa, se definirá de acuerdo con las características de las labores que desempeña el docente. No obstante, el Rector podrá hacer una modificación a estos toques para responder a necesidades de proyectos especiales.

**Parágrafo.** El docente estará adscrito a la escuela en la cual tenga mayor número de horas de docencia directa, por lo tanto, el plan de trabajo será suscrito por la autoridad académica que se determine.

## CAPÍTULO IV. DEL ESCALAFÓN Y LA CARRERA DOCENTE

### Artículo 21. Definición escalafón docente.

El escalafón docente es el sistema de clasificación de los docentes, que define la Institución, con base en la formación académica, experiencia, producción académica, responsabilidad, y desempeño, que les permite su permanencia y desarrollo laboral.

### Artículo 22. Carrera docente.

Los docentes de la Institución ingresarán a la carrera docente cumpliendo con los requisitos establecidos en el presente reglamento, y luego de haber ejercido la docencia en LCI por lo menos, durante tres (3) periodos académicos consecutivos.

### Artículo 23. Ascenso en el escalafón.

Para ascender de categoría docente y con el fin de promover la carrera profesoral, se establece que el docente, con el cumplimiento de los requisitos para la categoría a la que aspira ascender, podrá aplicar a las convocatorias que la Institución abra de acuerdo con los lineamientos institucionales y presupuestales.

### Artículo 24. Categorías docentes.

Son las siguientes:

- a. Docente instructor - (A1).
  - Técnico Laboral, Técnico Profesional o dos (2) años de estudios relacionados con el

ejercicio de la profesión u oficio objeto de la formación profesional.

- Seis (6) meses de experiencia en labores de docencia o en el desempeño del oficio, objeto de formación.
  - Tres (3) periodos académicos en labores de docencia en la Institución, para efectos de ascenso en el escalafón.
- b. Docente Auxiliar – (A2).
- Título Técnico profesional o Tecnólogo.
  - Mínimo un doce (12) meses de experiencia en labores de docencia o en el desempeño profesional o en el oficio, objeto de formación y formación continua en docencia universitaria.
  - Tres (3) periodos académicos en labores de docencia en la Institución, para efectos de ascenso en el escalafón.
- c. Docente asistente – (B).
- Título de profesional universitario.
  - Veinticuatro (24) meses en el desempeño profesional, objeto de formación.
  - Doce (12) meses de experiencia en labores de docencia y formación continua en docencia universitaria.
  - Tres (3) periodos académicos en labores de docencia en la Institución, para efectos de ascenso en el escalafón.
- d. Docente asociado – (C).
- Título Profesional Universitario y Especialización.
  - Treinta y seis (36) meses en el desempeño profesional, objeto de formación.
  - Veinticuatro (24) meses de experiencia en labores de docencia y formación continua en docencia universitaria.
  - Seis (6) periodos académicos en labores de docencia en la Institución, para efectos de ascenso en el escalafón.
- e. Docente titular – (D1).
- Título Profesional Universitario y Maestría.
  - Sesenta (60) meses en el desempeño profesional, objeto de formación.
  - Treinta y seis (36) meses de experiencia en labores de docencia y formación continua en docencia universitaria.
  - Productividad académica o artística reconocida bajo los estándares de Ministerio de Ciencia y Tecnología.
  - Nueve (9) periodos académicos con participación en labores de docencia, investigación, proyección social o extensión en la Institución para efectos de ascenso en el escalafón.

- f. Docente titular – (D2).
- Título Profesional Universitario, Maestría y Doctorado.
  - Noventa y seis (96) meses en el desempeño profesional, objeto de formación.
  - Cuarenta y ocho (48) meses de experiencia en labores de docencia y formación continua en docencia universitaria.
  - Productividad académica reconocida bajo los estándares del Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- g. Profesor invitado o especial. Podrán ser docentes en esta categoría aquellas personas que, por su trayectoria y desempeño destacado, cuentan con el reconocimiento de la comunidad en su campo de acción. Estos casos se evaluarán de forma particular, se realizarán las equivalencias de los títulos con la experiencia y reconocimientos, lo que será avalado por el Consejo Académico.

**Parágrafo.** La contratación inicial de un docente podrá hacerse en cualquier categoría de acuerdo con los requisitos establecidos en este artículo y teniendo en cuenta los lineamientos institucionales y presupuestales. La experiencia docente en la Institución se tendrá en cuenta para el ascenso en el escalafón, así como los aportes adicionales de los docentes como producción de material académico o pedagógico o producción intelectual.

## CAPÍTULO V. DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

### Artículo 25. Concepto.

La evaluación docente en la Institución se constituye como un proceso sistemático, que recopila información de diferentes fuentes, diseñado para garantizar la calidad y la efectividad de los procesos pedagógicos implementados por los docentes. Este proceso involucra diferentes herramientas y métodos para compilar la información sobre el desempeño, así como de las percepciones y experiencias de los estudiantes y su relación con sus docentes.

### Artículo 26. Objetivos.

La evaluación docente tiene los siguientes objetivos:

Mejorar la calidad de la enseñanza, identificando las áreas fortaleza y áreas de mejoramiento del desempeño docente para promover la excelencia en la enseñanza aprendizaje.

Proveer a la Institución de información para tomar decisiones sobre el mejoramiento de estrategias metodológicas, de cualificación, de adecuación de recursos y de la adopción de políticas de estímulo para el profesorado, y para mejorar los procesos de docencia, investigación, extensión, proyección social, y de continuidad en la carrera docente.

Evidenciar la productividad y desempeño de los docentes para otorgamiento de estímulos tanto institucionales como de la red.

Fomentar la transparencia del proceso educativo al proporcionar una evaluación objetiva basada en las evidencias del desempeño.

Servir como criterio de vinculación, la renovación del contrato o ascenso en el escalafón o

desvinculación.

### Artículo 27. Criterios de Evaluación.

Todos los docentes serán evaluados bajo criterios asociados con el ejercicio de la docencia expresados en los instrumentos de evaluación institucionales vigentes de acuerdo las actividades del plan de trabajo suscrito, tales como: Desempeño, Conocimiento del contenido, Claridad y organización, Habilidades pedagógicas, Interacción con los estudiantes, Retroalimentación y evaluación, Innovación y creatividad; Responsabilidad; Colaboración, Iniciativa, Relaciones interpersonales y puntualidad, Actualización y preparación y Producción académica.

Los docentes de tiempo completo y medio tiempo serán evaluados de acuerdo con el plan de trabajo suscrito.

### Artículo 28. Periodos de evaluación.

Para efectos de la calificación y la renovación del contrato se realizará el proceso de evaluación en la semana doce de cada periodo académico.

### Artículo 29. Evaluación 360.

Tipo de evaluación que recopila información de diferentes fuentes. La evaluación 360 puede proporcionar información más amplia y equilibrada permitiendo identificar fortalezas y áreas de mejora.

La evaluación docente 360° contempla, las siguientes fases:

- a. Autoevaluación. Es el proceso de autorreflexión y autocrítica por parte del docente de su práctica pedagógica, con base en criterios establecidos.
- b. Heteroevaluación - Experiencia académica. Es el proceso de evaluación realizada por los estudiantes sobre su experiencia académica.
- c. Coevaluación. Es el proceso de evaluación que realizarán los directores académicos de escuela a sus docentes en torno a las funciones asignadas en el periodo académico.

Con base en los resultados de la autoevaluación y la heteroevaluación, y el plan de trabajo suscrito al inicio del periodo académico respectivo, se deberá hacerse a manera de realimentación en reunión con el docente, en la que el Director Académico de Escuela presentará al docente los resultados del proceso de evaluación. En caso de que los resultados de la evaluación docente estén por debajo del promedio que se establezca por el Consejo Académico, se deberá establecer un plan de mejora y seguimiento de actividades para evaluar el progreso del docente en las áreas a mejora, las tareas y tiempo concretos de desarrollo y revisión de las actividades planteadas.

**Parágrafo.** A los docentes de tiempo completo y de medio tiempo se le hará el seguimiento al plan de trabajo, lo que implica la verificación del cumplimiento de las actividades y labores de las horas sustantivas asignadas al docente.

### Artículo 30. Instrumentos de evaluación.

A partir de los criterios de evaluación establecidos en el presente reglamento, la Dirección de Innovación y Calidad Académica o quien haga sus veces, es la responsable de diseñar y revisar los instrumentos para una efectiva evaluación docente que pueden incluir encuestas estandarizadas, cuestionario sé

estructurados que aborden áreas específicas, entrevistas estructuradas. Los datos serán recopilados y analizados para identificar patrones y tendencias teniendo en cuenta los parámetros confidencialidad de la información y en los casos que aplique, identificar y determinar oportunidades de mejora para los docentes.

## **CAPÍTULO VI. DESARROLLO PROFESORAL, RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS**

### **Artículo 31. Plan de desarrollo profesoral.**

Corresponde a la necesidad de promover la cualificación y el fortalecimiento del profesorado en la Institución, especialmente en el rubro de actualización profesional y el uso de herramientas docentes, en temas que tengan relación directa con el quehacer de la Institución, o sea, aquellas cuyos conocimientos se puedan aplicar directamente en las funciones sustantivas de los docentes. El plan operativo institucional anual deberá establecer las actividades y programas para el desarrollo profesoral.

### **Artículo 32. Programas de formación.**

La Institución, de acuerdo con su disponibilidad presupuestal y planeación estratégica, podrá ofrecer a sus docentes, en el marco del Programa Institucional de Capacitación y Actualización Docente – PICAD – formación principalmente referida a:

- a. Fundamentos Pedagógicos de la Educación.
- b. Fundamentos de Didáctica Universitaria.
- c. Evaluación Educativa.
- d. Planificación Académica.
- e. Diseño Instruccional.
- f. Innovación Educativa.
- g. Diseño e Implementación de cursos en LMS (*Learning Management System*).
- h. Atención a la Diversidad.
- i. Diseño de Recursos Didácticos.
- j. Metodologías y Estrategias de Aprendizaje Activo.
- k. Fundamentos pedagógicos de la Educación En Línea y/o a Distancia.
- l. Capacitación en Recursos Didácticos para la formación En Línea y/o a Distancia.
- m. Enseñanza inclusiva
- n. Cursos de actualización profesional y educación continua.

### **Artículo 33. Tipos de reconocimiento.**

La Institución, podrá otorgar los siguientes reconocimientos:

- a. **Beca académica Institucional.** Es el reconocimiento de un porcentaje del valor de la matrícula para los docentes y familiares directos en primer grado, para cursar programas de pregrado o posgrado en la Institución. El rector, será el competente para otorgar el beneficio, de acuerdo con las directrices presupuestales de LCI Education.
- b. **Permisos o disminución de jornada.** Estos se dan con y sin goce de salario para realizar estudios de posgrado, de acuerdo con los lineamientos que se definan para ello.
- c. **Flexibilización horaria.** Para la realización de estudios de pregrado o posgrado, de acuerdo con los lineamientos que se establezcan para ello.
- d. **Beca académica para profesionalización o cualificación.** La Institución podrá otorgar un porcentaje del valor de la matrícula como beca académica a los docentes para que realicen estudios de pregrado o posgrado, de acuerdo con los lineamientos presupuestales y los objetivos de la Institución.

#### Artículo 34. Compromisos para el otorgamiento de la beca.

Cuando se le otorga una beca de estudio al docente, éste está obligado a:

- a. Aprovechar las enseñanzas obtenidas de la mejor manera posible, según sus propias capacidades.
- b. Tener un buen desempeño en su trabajo, ejecutando sus tareas con calidad y diligencia.
- c. Continuar laborando para la Institución, una vez que termine sus estudios, aplicando los nuevos conocimientos aprendidos, según las necesidades de la Institución, por un período al menos igual al tiempo que dedicó a lograr la obtención de su título, obligación que debe quedar registrada en un acuerdo entre la Institución y el docente.
- d. Si en algún momento, una vez terminados sus estudios, el docente renuncia a su trabajo en la Institución o da motivo para ser despedido con justa causa; deberá reintegrar a la Institución el dinero aportado en el otorgamiento de la beca, proporcionalmente al tiempo que faltaría para cumplir con el plazo indicado.
- e. No utilizar tiempo ni recursos de la Institución para efecto de sus estudios sin previa autorización.

#### Artículo 35. Suspensión o cancelación del estímulo.

La Institución podrá suspender el estímulo en cualquier momento, si se presenta cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a. Si el becado no demuestra obtener un buen rendimiento en sus estudios. Para verificar lo anterior, dicho becado deberá aportar una copia certificada de los resultados obtenidos durante el período lectivo anterior, previamente al inicio del siguiente.
- b. Si pierde alguna asignatura inscrita.
- c. **Parágrafo:** Si el becado, por alguna circunstancia, deja de laborar para la Institución mientras cursa sus estudios. En aquellos casos en los que Institución decida suspender, modificar o dar por terminado el contrato de trabajo en los términos de ley, se procederá según lo establecido en el artículo 34 del presente reglamento.

## CAPÍTULO VII. DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES

### Artículo 36. Derechos de los docentes.

Son los siguientes:

- a. Suscribir y conocer el contrato laboral.
- b. Ejercer la libertad de pensamiento, expresión y cátedra.
- c. Ser beneficiado del programa de becas para docentes según las políticas establecidas por la Institución.
- d. Recibir cursos de superación y capacitación docente y asesoría pedagógica (a solicitud del profesor o cuando se estime pertinente).
- e. Disfrutar de condiciones adecuadas para el desempeño de su función docente.
- f. Elegir y ser elegido para los cargos que correspondan a los docentes.
- g. Desempeñar su labor académica durante el tiempo del contrato.
- h. Participar en actividades de capacitación y representación académica con apoyo de la Institución, de acuerdo con los planes y reglamentos establecidos por ella.
- i. Disfrutar de licencias, comisiones, permisos y compensatorios de acuerdo con lo establecido por la ley y por los reglamentos de la Institución.
- j. Ser escuchado por la Dirección de la Escuela, u otras instancias de la Institución, cuando existan reclamos o quejas que atenten contra la estabilidad del profesor o que afecten el clima institucional, siguiendo el conducto regular.
- k. Usar los recursos dispuestos por la Institución como apoyo al proceso formativo.
- l. Obtener de los recursos necesarios para el ejercicio de la docencia por parte de la Institución.
- m. Ser beneficiario de los programas de bienestar institucional.
- n. Acceder al reconocimiento de los beneficios recibidos por la producción intelectual e industrial, de acuerdo con lo dispuesto por las normas legales y políticas de la Institución.

### Artículo 37. Deberes de los docentes.

Son los siguientes:

- a. Asistir puntualmente a las sesiones de clases según el horario asignado.
- b. Cumplir con las actividades y labores definidas en el plan de trabajo docente, en el caso de los docentes de medio tiempo y completo y las obligaciones establecidas en el contrato laboral.
- c. Informar con la mayor anticipación posible a la Dirección de la Escuela y a la Oficina de Planeación y Registro, cualquier situación que le impida cumplir con las sesiones programadas, situación ante la cual deberá hacer la reprogramación de las mismas.
- d. Orientar el proceso formativo según los programas y especificaciones de la Institución,

incluyendo en las actividades contratadas, materiales y recursos de apoyo, manuales, publicaciones y los trabajos a que su labor docente de lugar.

- e. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades institucionales, colegas, estudiantes y demás colaboradores.
- f. Realizar, presidir y calificar las evaluaciones reglamentarias, socializar y sistematizar la calificación hasta siete (7) días calendario después de realizada la evaluación y de hacer las correcciones dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación, en el sistema de gestión académica. Para ello, el estudiante debe hacer la solicitud de corrección, máximo al día siguiente de conocer la calificación.
- g. Mantenerse actualizado en su campo de enseñanza y en metodologías pedagógicas, ya sea por capacitación interna o por iniciativa propia con entidades externas.
- h. Trabajar en colaboración con colegas de otras disciplinas para proyectos interdisciplinarios y actividades de extensión.
- i. Asegurar el cumplimiento de las políticas y normativas académicas de la Institución.
- j. Cumplir y participar activamente en las actividades académicas con altos estándares de calidad, según los formatos, instructivos y metodologías determinadas por la Institución.
- k. Colaborar en forma efectiva en la realización de la misión, de los programas de extensión y de los fines propuestos por la Institución.
- l. Atender las consultas y dudas de los estudiantes respecto a los cursos que imparte, en el menor tiempo posible, que faciliten y complementen los procesos de aprendizaje, a través de los sistemas de comunicación que disponga la Institución.
- m. Llevar el registro de asistencia de los estudiantes, en los sistemas de información dispuestos para ello, e informar a la autoridad académica que se designe sobre los estudiantes que estén teniendo dificultades en el proceso de aprendizaje, para tomar las medidas que correspondan.
- n. Asistir a las reuniones y actividades oficiales que convoque la Dirección de la Escuela o las autoridades Institucionales.
- o. No sostener relaciones amorosas con estudiantes de la Institución
- p. Cumplir las políticas y normativas de la Institución.
- q. Realizar con el proceso de evaluación que ejecutará periódicamente la Dirección de Escuela.

## **CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 38. Fundamento.**

El régimen disciplinario de la Institución refleja el sentido de la misma, que procura el compromiso libre de los docentes y su perfeccionamiento integral. La vinculación laboral de un docente con la Institución conlleva la obligación de cumplir los compromisos adquiridos, el contrato suscrito con la Institución en los términos pactados, los deberes consagrados en este reglamento y demás normas institucionales. El Régimen Disciplinario se aplica a todos los docentes vinculados a la Institución.

### Artículo 39. Objetivo.

El personal docente deberá en todo momento comportarse de acuerdo con los principios y valores institucionales, obligación que no se limitará a su labor estrictamente docente, sino en todo aquello que pudiera estar relacionado con la Institución, alumnos y toda la estructura organizativa institucional.

### Artículo 40. Principios.

El proceso disciplinario se regirá por los siguientes principios:

- a. **Legalidad.** Los docentes, sólo podrán ser sancionados conforme a las normas preexistentes al acto que se le imputa, ante autoridad competente y observando rigurosamente las normas propias de este procedimiento disciplinario. La disposición permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.
- b. **Debido proceso.** Es un derecho fundamental, que faculta a toda persona para exigir “un proceso expedito en el cual se reconozcan todas las garantías sustanciales y procesales, desarrollado ante una autoridad competente que actúe con independencia e imparcialidad, y sin tener en cuenta consideraciones distintas a las previstas en la normatividad vigente.
- c. **Presunción de inocencia.** Toda persona acusada de falta disciplinaria o delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme con la normatividad vigente y a tener un proceso en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

### Artículo 41. Responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad que se genera de la acción disciplinaria iniciada contra un docente es independiente de la responsabilidad civil y penal que la acción pueda generar.

### Artículo 42. La falta disciplinaria.

Constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en comportamientos previstos en este reglamento que conlleven el incumplimiento de los deberes o la extralimitación en el ejercicio de sus funciones, que tengan efectos lesivos para la convivencia y la confianza de la comunidad universitaria, los principios y el desarrollo de los objetivos de la universidad. También constituyen falta disciplinaria, las conductas reguladas como tales en el Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo y pacto o convención colectiva o laudo arbitral.

### Artículo 43. Mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Para efectos de mantener la armonía en la Institución, ante cualquier conflicto que surja en las relaciones entre docentes, estudiantes y colaboradores, deberá intentarse resolver primero a través del diálogo o mecanismos como la conciliación, la amigable composición, antes de iniciarse cualquier acción legal o disciplinaria. Si por esta vía no se llega a una solución, se procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 del presente reglamento.

### Artículo 44. Circunstancias atenuantes.

Son circunstancias atenuantes:

- a. Una buena conducta anterior.

- b. El reconocimiento y confesión de la falta oportunamente y no inducir a error.
- c. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.
- d. Haber obrado por motivos nobles, sin intención de causar daño.

#### **Artículo 45. Circunstancias agravantes.**

Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

- a. Reincidir en la comisión de faltas.
- b. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes o con colaboradores de la Institución.
- c. Cometer la falta al aprovecharse de la confianza depositada por un superior.
- d. Cometer la falta para ocultar otra.
- e. Negar su responsabilidad o atribuírsela a otros.
- f. Cometer la falta con premeditación.

#### **Artículo 46. Clasificación de Faltas.**

Las conductas de indisciplina de los docentes serán clasificadas en faltas leves, graves y muy graves, según se especifica a continuación:

- a. Faltas leves
  - Exceso de llegadas tardías en un mismo periodo lectivo (más de la tercera parte del periodo).
  - Dos o más ausencias injustificadas, sin comunicar al director respectivo, sin tomar las medidas necesarias para reponer las clases.
  - Incumplimiento en la presentación del servicio docente para los que fue contratado.
- b. Faltas Graves
  - Tergiversar o manipular el programa y el contenido del curso aprobado por la Institución, con contenidos políticos, religiosos, o asuntos totalmente ajenos a la orientación de la carrera y a la objetividad de la Institución.
  - Usar lenguaje desobligante o morboso para los estudiantes, compañeros, jefes o personal administrativo.
  - Mostrar conducta moral de tipo dudosa y malas actuaciones claramente comprobadas.
  - Presentarse a su trabajo en estado de ebriedad o bajo el consumo de sustancias psicoactivas.
- c. Faltas Muy Graves
  - Incurrir en conductas que comprometan indebidamente el nombre de la Institución.

- Apropiarse o aprovecharse indebidamente de descubrimientos científicos, trabajos o investigaciones, escritos, artículos, textos, obras o materiales de propiedad de la Institución o de terceros cuando con su conducta se comprometa a la Institución.
- Falsificar o usar documentos falsos para acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Institución o por la Ley.
- Impedir el normal desarrollo de las actividades curriculares o extracurriculares tales como clases, talleres, laboratorios y demás servicios a que tiene derecho la comunidad Institucional.
- Usar material explícito de contenido pornográfico ya sea escrito, audible o gráfico, que aparezca en libros, revistas o en información electrónica independientemente que el medio computacional sea personal o de la Institución.
- Haber sido sancionado de conformidad con la Política de Discriminación, Acoso, e intimidación institucional.

#### Artículo 47. Sanciones.

Los docentes a los que se les demuestre la comisión de faltas disciplinarias, después del debido proceso, están sujetos a las siguientes sanciones:

- d. Amonestación verbal privada sin anotación en la hoja de vida, por la comisión de faltas leves, impuesta por la autoridad académica que se defina en el procedimiento. Procede el recurso de reposición ante el superior jerárquico de la autoridad académica que se designe y el de apelación ante el respectivo Comité disciplinario.
- e. Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida, por la comisión de faltas leves decretada por la autoridad académica que se defina en el procedimiento, indicando en la decisión que procede la reposición ante esa misma autoridad y el recurso de apelación ante Comité disciplinario.
- f. Suspensión temporal de ascenso en el escalafón o suspensión del contrato hasta por un periodo académico, por la comisión de faltas graves decretada por el Comité disciplinario, en cuya decisión se especificará la duración de la sanción. Igualmente se señalará que procede la reposición ante ese comité y el recurso de apelación ante el Consejo Académico.
- g. Expulsión de la Institución, por la comisión de faltas gravísimas impuesta por el Coordinador de Talento y Cultura. En el acto que se impone la sanción se señalará que procede la reposición ante la Coordinación que la impuso y el recurso de apelación ante el Consejo académico.

**Parágrafo.** Cuando se trate de situaciones que constituyan vulneración a la política contra el acoso, intimidación, la segunda instancia será el Comité de convivencia

#### Artículo 48. El proceso disciplinario.

El proceso disciplinario contempla las siguientes etapas:

- a. **Denuncia.** Cualquiera podrá poner en conocimiento la presunta comisión de una falta ante cualquier directivo de la Institución.
- b. **Indagación preliminar.** La autoridad académica que se designe en el procedimiento que se

defina, iniciarán con una indagación preliminar para determinar si existe falta. De encontrar que existe falta, se debe iniciar la investigación formal con el apoyo de la Secretaría General.

- c. **Apertura de investigación.** Si se establece que la conducta puede constituirse como falta, se deberá dar traslado al Comité disciplinario, el cual procederá a abrir el expediente para iniciar la investigación formalmente.
- d. **Descargos.** Se deberá citar al denunciante y al docente implicado para ser escuchados y para que aporten las pruebas existentes de los hechos.
- e. **Decisión.** Vencido el término probatorio (10 días hábiles), el Comité Disciplinario, proferirá la decisión que corresponda y ordenará su notificación de manera personal mediante citación escrita a la dirección electrónica y física registrada en el expediente administrativo. De no poderse realizar, se hará por escrito a las direcciones electrónica y física registrada en el expediente administrativo.
- f. **Recursos.** Contra la decisión procederán los recursos de reposición de acuerdo con lo establecido en este capítulo. Dichos recursos deberán interponerse por escrito motivado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. El Recurso de Apelación puede interponerse directamente o en subsidio del de Reposición ante las autoridades definidas en el procedimiento.
- g. **Comité disciplinario.** Este órgano será convocado por el rector y se integrará por las autoridades académicas que se defina en el procedimiento, el representante de los docentes o su suplente ante los órganos de gobierno, la autoridad administrativa que coordine las labores de gestión del talento humano y el secretario general. Los tres miembros tienen derecho a voto, y las resoluciones se tomarán por mayoría simple.

## CAPÍTULO IX. PARTICIPACIÓN EN LOS ORGANOS DE DIRECCIÓN

### Artículo 49. De las calidades, requisitos y perfiles para ser representantes de los profesores ante los Consejos Directivo y Académico de LCI Bogotá.

Para ser elegido representante principal y suplente de los profesores, ante los consejos Directivo y Académico de LCI Fundación Tecnológica se requiere:

- a. Ser profesor de medio o tiempo completo en ejercicio con contrato a término indefinido y tener por lo menos dos años de vinculación con la Institución.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente durante su vinculación con la Institución.
- c. Presentar una propuesta con los aspectos principales de su candidatura, la cual deberá contener nombres y apellidos completos de quienes conformarán la plancha, indicando el principal y suplente.
- d. El periodo de representación es por un año y sólo podrá ser reelegido por una vez.

### Artículo 50. Proceso de elección.

El proceso de elección deberá ser por voto directo y secreto de los docentes con contrato vigente al momento de la elección y será reglamentado por la Rectoría.



### Artículo 51. Estímulos.

Los representantes de los estamentos en los diferentes cuerpos colegiados recibirán los siguientes estímulos por su participación y trabajo en el ejercicio de la representación:

Los representantes principal y suplente de los profesores tendrán como compensación, cinco (5) horas semanales de su asignación académica destinada para el ejercicio de la representación consignadas en el plan de trabajo como horas sustantivas administrativas, por el periodo que dure.

**Parágrafo.** Para hacerse acreedor a los beneficios establecidos en este artículo, los representantes de los estamentos deberán cumplir con su deber de asistencia y participación en las reuniones de los consejos. Los beneficios acá establecidos son intransferibles.

### Artículo 52. Ejercicio de la representación docente.

Los representantes de los docentes en ejercicio de la representación podrán realizar las siguientes labores:

- a. Presentar para aprobación del consejo competente, propuestas de planes y programas en beneficio de los docentes.
- b. Que sea atendido por las directivas institucionales para plantear acciones en pro de la labor docente.
- c. Proponer actividades para el fortalecimiento de la labor docente.

### Artículo 53. Pérdida de la designación como representante.

La designación como representante de los docentes ante los consejos se perderá en los siguientes casos:

- a. Por terminación del contrato de trabajo.
- b. Por sanción disciplinaria por falta grave.
- c. Por renuncia.

### Artículo 54. Prórroga de periodos.

Si por alguna circunstancia no pueden realizarse las elecciones en el tiempo dispuesto, se prorrogarán automáticamente los periodos, máximo por un periodo más, hasta que se elijan los nuevos representantes.

## CAPÍTULO X. DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 55. Aplicación extensiva.

Las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, se aplicarán de manera extensiva, en lo que corresponda, a los docentes en su calidad de colaboradores de la Institución, en especial, las normas relativas al acoso laboral y sexual, alcohol y drogas, y al tratamiento de datos personales.



### Artículo 56. Delegación.

Los aspectos de gestión académica de los docentes que deban ser tratados en regulaciones específicas, será de competencia del Consejo Académico para que expida la respectiva reglamentación, en el marco de la ley y de este reglamento.

### Artículo 57. Régimen de transición.

Los derechos adquiridos por los docentes con antelación a la entrada en vigencia de este reglamento serán respetados. Los casos especiales de transición serán reglamentados por el Consejo Académico.

### Artículo 58. Vigencia.

Este acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el reglamento docente 2013.

## PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá D. C, el día veintisiete (27) del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).

Luis Diego Quirós Pacheco  
Presidente

Ángela Melo Cortés  
Secretaria