

**ACUERDO N° 804**

**FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

**POR MEDIO DEL CUAL SE EXPIDE EL REGLAMENTO DOCENTE DE LA  
FUNDACION UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA**

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria Agraria de Colombia en uso de sus facultades legales en especial las conferidas por la Ley 30 de 1992, demás normas concordantes y el estatuto orgánico de la institución,

**CONSIDERANDO:**

1. Que de conformidad a lo establecido por el artículo 80 de la Ley 30 de 1992, es deber de las Instituciones de Educación Superior establecer un régimen para el personal docente.
2. Que el Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003 estableció las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de Educación Superior.
3. Que el decreto 1075 del 26 de mayo de 2015 recoge los articulados del decreto 1295 del abril de 2010 y de las normas anteriores que establecen el requisito del estatuto o reglamento docente y sus especificaciones.
4. Que dentro de las condiciones mínimas de calidad establecidas para dichos programas se dispone la necesidad de definir criterios de ingreso, permanencia, formación, capacitación, promoción y otros requisitos dentro del régimen previsto para el personal docente.
5. Que la Institución estableció un régimen mínimo de selección y vinculación de docentes mediante Acuerdo del Consejo Superior No. 320 de noviembre 24 de 2005, el cual debe ser modificado y actualizado, adecuándolo a las distintas disposiciones promulgadas por el Gobierno Nacional en desarrollo de la Ley 30 de 1992, Decreto 2566 de 2003, Ley 1188 de abril de 2008 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación No. 1075 del 26 de mayo de 2015.
6. Que el Reglamento Docente recoge las normativas previstas para la administración y manejo del recurso docente como parte importante de la Institución.
7. Que corresponde al Consejo Superior expedir y modificar los reglamentos institucionales.

**ACUERDA:**

**ARTICULO 1.**

Expedir el Reglamento Docente de la Fundación Universitaria Agraria de Colombia – UNIAGRARIA- de conformidad con lo previsto en los anteriores considerandos, así:

**CAPÍTULO I**

**OBJETIVOS DEL REGLAMENTO DOCENTE**

**ARTICULO 2.**

La Fundación Universitaria Agraria de Colombia, comprometida con su misión y proyecto educativo institucional adopta el presente reglamento docente con el propósito de consolidar una comunidad profesoral que posibilite el avance permanente hacia la cultura investigativa, del emprendimiento, el desarrollo social y regional, la protección del medio ambiente y la calidad académica de sus estudiantes.

El reglamento docente de Uniagraria determina los principios que regulan la administración de la docencia, define el perfil del docente, establece los requisitos de convocatoria, selección, vinculación, educación, capacitación, proceso de formación, permanencia de acuerdo con el modelo de evaluación del desempeño. Define el escalafón y funciones, señala los deberes y derechos del docente, Fija los requisitos para su promoción, reconocimiento mediante distinciones, incentivos y estimular a la producción intelectual logros alcanzados en el desarrollo de su actividad docente, consecución con la misión y proyecto educativo institucional. Establece la categorización para remuneración de profesores de cátedra de acuerdo con su nivel de formación.

**ARTICULO 3.**

Objetivos del Reglamento Docente:

- a) Definir el perfil del docente Uniagrarista
- b) Determinar los criterios de selección, vinculación, inducción y capacitación docente.
- c) Definir las bases para orientar la administración y desarrollo del personal docente.
- d) Determinar el escalafón y funciones del docente.
- e) Fijar las bases para contribuir al mejoramiento del nivel académico del cuerpo docente.
- f) Fijar las bases para el reconocimiento a través de distinciones e incentivos de los logros, méritos y calidades individuales del profesor, alcanzados en desarrollo de su ejercicio docente en UNIAGRARIA, en coherencia con la misión y el Proyecto Educativo Institucional.

**Parágrafo:** Este reglamento define además por los siguientes parámetros:

- 1) Rige para todo el personal docente

**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- 2) Forma parte integral del contrato de trabajo celebrado entre la institución y cada docente.
- 3) La libertad de cátedra de que trata el Artículo 27 de la Constitución Política de Colombia se cumple en UNIAGRARIA y es una expresión del ejercicio responsable de la autonomía académica, la cual se ejercerá de acuerdo con la misión, la visión y el plan de desarrollo institucional – PDI y el PEI.
- 4) La vinculación docente se regirá por convocatoria institucional.
- 5) Se reconoce y estimula la propiedad intelectual derivada de la producción académica, la investigación, la innovación educativa, los proyectos de extensión y responsabilidad social, así como la consultoría especializada entre otros.
- 6) El proceso de evaluación docente se enmarca dentro del proceso general de la calidad y autoevaluación institucional para su normal desarrollo.
- 7) La gestión docente se reorienta por los resultados continuos obtenidos en la evaluación docente, en función del plan de trabajo derivado cada periodo académico; así como de los compromisos establecidos en el plan de mejoramiento con la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente.
- 8) El docente Uniagraria, debe cumplir con las actividades descritas en su plan de trabajo y plantilla de funciones académicas relacionadas con la docencia, investigación, extensión, gestión académica, entre otras.

**CAPITULO II****DEL PERFIL DEL DOCENTE****ARTICULO 4.**

El docente de UNIAGRARIA se caracteriza por su calidad humana y méritos académicos, dotado de competencias pedagógicas y didácticas para el ejercicio de la docencia, la investigación, la extensión y la proyección social, con el propósito de posibilitar el normal desarrollo de la misión y Proyecto Educativo Institucional.

**ARTICULO 5.**

El docente genera innovaciones en procesos pedagógicos y didácticos dinamizadores de estudio y el aprendizaje que facilitan a los estudiantes la comprensión y la adquisición de conocimientos para el desempeño profesional y participación en la solución de problemas en un contexto globalizado.

**ARTICULO 6.**

El docente de Uniagraria lo identifican por poseer las siguientes características:

- a. Agente de cambio y superación de sí mismo, de los estudiantes y de la sociedad.
- b. Habilidades en la construcción y difusión del conocimiento

**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- c. Motivador y facilitador del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- d. Diseñador y promotor de métodos y ambientes armónicos de aprendizaje.
- e. Contribuye a que los estudiantes aborden el porvenir con confianza y lo edifiquen de manera resuelta y responsable.
- f. Promotor de la curiosidad y desarrollo intelectual de los estudiantes
- g. Fomenta el interés por el conocimiento y la afición al estudio independiente.
- h. Facilitador de la cultura investigativa y la afición del aprendizaje autónomo.
- i. Está abierto a las oportunidades que ofrece la comunidad académica mundial.
- j. Poseedor de competencias para aprender continuamente, incentivando a los estudiantes la cultura del aprendizaje permanente. Posee una visión holística de la sociedad y del mundo y la comparte con los estudiantes.
- k. Orientador de los estudiantes para que aborden el futuro con confianza y lo edifiquen con valores de manera resuelta y responsable.
- l. Se desempeña o actúa profesionalmente con base en una profunda formación humanística y ética.
- m. Posee competencias para visualizar soluciones a los problemas de la comunidad, donde actúa para transformar su entorno social.
- n. Poseedor de una formación humanística y ética que transmite a los estudiantes como pilar fundamental para contribuir en la transformación de la sociedad con una visión holística de los problemas que la rodean.

**CAPÍTULO III****DE LA SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y CATEGORIZACIÓN DEL DOCENTE****ARTICULO 7.**

La selección y vinculación docente se hará por medio de convocatoria pública, la cual responde al procedimiento enmarcado dentro de los procesos del sistema de gestión de la calidad institucional y a las necesidades de los diferentes programas:

**ARTICULO 8.**

Los Vicerrectores, El Decano, Director de Programa, solicitaran la apertura de la convocatoria, al Departamento de Gestión Humana, argumentando y justificando la necesidad del cargo con los requerimientos académicos, la pertinencia con el plan de

**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

desarrollo institucional - PDI y con el plan de desarrollo de la facultad - PDF; y demás parámetros establecidos en el formato de convocatoria docente, ajustado a las fechas del cronograma y proceso establecido por el Departamento de Gestión Humana para tal fin.

Para profesores de tiempo completo que cuenten con un cargo y plaza ya existente tendrán el mismo procedimiento.

En caso de solicitud de nueva plaza para profesor de tiempo completo, además de todo lo anterior, se tendrá en cuenta el cumplimiento de las reglamentaciones y acuerdos institucionales del consejo superior para la creación de nuevos cargos para docentes de tiempo completo.

**ARTICULO 9.**

El Comité Directivo de la Gestión Docente está conformado por el Rector quien lo presidirá, o su delegado, el Vicerrector de Formación quien preside en ausencia del Rector, el Vicerrector de Investigación, el Vicerrector de extensión, un representante del Consejo Superior, los Decanos de las Facultades, la gerencia administrativa y los invitados que se requieran con voz y sin voto. Actuará como Secretario del Comité el Secretario General de la Institución o su delegado como responsable del acta.

**ARTICULO 10.**

Para el proceso de selección del docente UNIAGRARISTA, en todas las categorías que define el presente reglamento, el Departamento de Gestión Humana de la institución abrirá las convocatorias públicas de acuerdo al cronograma y procedimiento establecido para tal fin, ajustada a la reglamentación institucional y al sistema de gestión de la calidad, garantizando la difusión masiva en los medios de información y herramientas internas y externas, autorizadas por la institución.

**ARTICULO 11.**

- El Departamento de Gestión Humana establecerá y comunicará el procedimiento de convocatoria, selección y contratación docente para cada período académico, teniendo en cuenta las solicitudes de las Vicerrectorías, Facultades, Programas Académicos, para lo cual definirá dentro del calendario académico las fechas y cronogramas ajustados metodológicamente al proceso de gestión de la calidad institucional

**Parágrafo:** La convocatoria se declara desierta por la no presentación de candidatos o porque los resultados no hayan cumplido con los requisitos exigidos por la institución, en este caso se solicitará una nueva convocatoria o se mantendrá abierta.

**ARTICULO 12**

Los requisitos de documentación exigidos a los docentes para su vinculación, están establecidos y normatizados por el Departamento de Gestión Humana deberán ser de estricto cumplimiento.

**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

**Parágrafo 1:** Ningún docente podrá iniciar labores académicas si no ha legalizado y firmado su respectivo contrato.

**Parágrafo 2:** Todo docente deberá participar en el proceso de inducción institucional y de capacitación docente.

**Parágrafo 3:** La Institución reconoce como títulos académicos los siguientes:

- a) Tecnólogo
- b) Profesional universitario
- c) Especialista
- d) Magíster o Maestría
- e) Doctorado
- f) Pos Doctorado

**ARTICULO 13.**

En caso de docentes que habiendo obtenido títulos de formación académica en el exterior, y esté adelantando los correspondientes procesos de convalidación, se contratarán con el 90% del salario correspondiente a su categoría. El Departamento de Gestión Humana verificará el cumplimiento de la convalidación de los títulos por parte del MEN y realizará la correspondiente reclasificación y pago del 100% equivalente a la misma y en ningún caso se considerarán ni aplicarán pagos retroactivos.

**ARTICULO 14.**

Los docentes de tiempo completo y medio tiempo adquieren el compromiso de realizar de acuerdo con las orientaciones del Decano de Facultad un Plan de Trabajo, el cual debe incluir actividades de docencia, tutorías, investigación, desarrollo académico, gestión docente, producción intelectual, extensión, proyección social y todas aquellas que sean inherentes a su función académica, así como las que le sean asignadas por el superior inmediato. El plan de trabajo semestral será un anexo al contrato de trabajo suscrito con Uniagraria

**ARTICULO 15.**

El Plan de Trabajo debe ser coherente con los planes estratégicos institucionales y de los programas, constituyendo la base para el informe de actividades y evaluación del docente.

**ARTICULO 16. TIPOS DE CONTRATACIÓN DOCENTE Y MODALIDADES**

En UNIAGRARIA el docente puede ser: Tiempo Completo (TC), de Medio Tiempo (MT) o de Hora Cátedra (HC).

**ARTICULO 17.**

**DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO (TC).**

Los docentes de Tiempo Completo deben cumplir con 40 horas de trabajo semanal, lo cual corresponde a un plan de trabajo semestral de 960 horas. El plan de trabajo será presentado por el director de programa o de departamento y aprobado por el respectivo decano, o instancia superior de la respectiva dependencia y deberá indicarse la distribución de este tiempo en las responsabilidades de docencia, investigación, extensión y/o gestión académica y administrativa, así como las demás actividades curriculares y extracurriculares acordadas entre las partes y distribuidas en la plantilla de la gestión docente y demás formatos establecidos por la institución para el control seguimiento y evaluación de la gestión docente.

**Parágrafo 1:** El plan de trabajo de los docentes debe ser pertinente con los lineamientos institucionales y con los proyectos y compromisos establecidos en el plan de desarrollo institucional por las unidades académicas o por la institución.

**Parágrafo 2:** Para profesores de tiempo completo y de medio tiempo, será requisito mínimo de formación académica, el título de Maestría.

**Parágrafo 3:** Las medidas dispuestas en este artículo y sus correspondientes transiciones, deberán quedar claramente establecidas en el contrato firmado entre el docente y la Institución.

**ARTICULO 18.**

**DOCENTES DE MEDIO TIEMPO (MT).**

El docente de Medio Tiempo está contratado por 20 horas semanales. La distribución del tiempo corresponde a las mismas exigencias y obligaciones determinadas en el Tiempo completo, en proporción a las 20 horas de trabajo. Lo cual corresponde a un plan de trabajo semestral de 480 horas. El plan de trabajo será presentado por el director de programa o de departamento y aprobado por el respectivo decano, o instancia superior de la respectiva dependencia y deberá indicarse la distribución de este tiempo en las responsabilidades de docencia, investigación, extensión y gestión académica y administrativa, así como las demás actividades curriculares y extracurriculares acordadas entre las partes y distribuidas en la plantilla de la gestión docente y demás formatos establecidos por la institución para el control, seguimiento y evaluación de la gestión docente.

**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

**Parágrafo 1:** El plan de trabajo de los docentes debe ser pertinente con los lineamientos institucionales y con los proyectos y compromisos establecidos en el plan de desarrollo institucional por las unidades académicas o por la institución.

**Parágrafo 2:** Para profesores de medio tiempo, será requisito mínimo de formación académica, el título de Maestría.

**Parágrafo 3:** Las medidas dispuestas en este artículo, deberán quedar claramente establecidas en el contrato firmado entre el docente y la Institución.

Como política institucional la contratación de docentes de medio tiempo queda restringida al criterio y a la autonomía que el Rector defina, de acuerdo a prioridades institucionales.

**ARTICULO 19.****DOCENTES DE HORA CÁTEDRA (HC).**

Son aquellos que se hayan vinculados a UNIAGRARIA para desarrollar una labor docente limitada a un número máximo de 19 horas semanales de clase, el contrato será por las labores de cátedra por un periodo académico, o por las horas de clase establecidas en las actividades modulares del o de los programas académicos.

Para los casos justificados que requieran extenderse, podrán hacerse a un tiempo máximo de contratación de 20 semanas, y el número de horas máximo permitido será de 400 horas por periodo académico, en ningún caso podrán excederse estos parámetros para profesores de cátedra.

El docente de cátedra no está en la obligación de asistir a todas las reuniones que se programen pero debe asistir a las de carácter institucional o prioritario que estén orientadas para garantizar la coherencia de su labor docente con los planes y actividades del respectivo programa académico

**ARTICULO 20.****NIVEL DE FORMACION DE DOCENTES DE CATEDRA.**

Se establece como mínimo formación post-gradual formal titulada de Especialista en el área afín de los cursos académicos que estarían bajo su Responsabilidad y preferiblemente Maestría.

De manera excepcional se podrán contratar profesores de cátedra que no tengan nivel de formación formal post-gradual. Podrá considerarse, cuando demuestren y evidencien que han tenido un ejercicio profesional exitoso, igual o mayor a 4 años en el área de aplicación disciplinar y que cuenten con reconocimiento y experticia profesional certificada en el espacio académico que asumirían.



**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

**Parágrafo:** Estos casos deberán ser presentados ante el Comité Directivo de la Gestión Docente para su análisis y recomendación correspondiente a la Rectoría.

**ARTICULO 21.**

Todos los docentes de la Institución deben participar en el proceso de inducción Institucional y en los seminarios y cursos de perfeccionamiento docente y actualización disciplinar que se programen.

**ARTICULO 22.: CATEGORIZACIÓN DOCENTE PARA CONTRATACIÓN DE INICIACION PARA TIEMPO COMPLETO O PARA CATEDRA****1- CONTRATACION DE INICIACION PARA TIEMPO COMPLETO O PARA CATEDRA**

Todos los docentes de tiempo completo y de catedra iniciarán su vinculación docente con la institución de acuerdo con a la categorización definida por los niveles de formación de pregrado y posgrado así:

**DOCENTE INSTRUCTOR:** docente que no cuenta con título de posgrado, pero:

- a- Debe acreditar como mínimo título de pregrado en formación, tecnológica, o profesional.
- b- Tendrá que acreditar el título que mínimo corresponda al nivel de formación en el cual va a impartir cursos
- c- Para el caso los profesores de tiempo completo solo podrán estar en la categoría de docente instructor, aquellos que estén articulados con los proyectos institucionales de relevo generacional en docencia, semilleros de investigación y de extensión, y que están dentro de los proyectos del plan de desarrollo institucional con su correspondiente plan de trabajo y que acrediten título de pregrado no mayor a dos años.

**DOCENTE ESPECIALISTA:** docente con título de pregrado y de especialista.

**DOCENTE CON MAESTRIA:** docente con título profesional y con maestría debidamente reconocida por el MEN.

**DOCENTE CON DOCTORADO:** docente con título profesional y de doctorado debidamente reconocido por el MEN

**DOCENTE CON MAESTRIA Y DOCTORADO:** docente con título profesional de maestría y doctorado debidamente reconocido por el MEN

**DOCENTE CON POSDOCTORADO:** docente con título profesional, con título de doctorado y posdoctorado debidamente reconocido por el MEN

**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

La escala salarial, será establecida anualmente por el Consejo Superior y estará ajustada a la categorización docente para contratación, a la normativa institucional, a la Constitución Nacional y a la Ley así:

**Para profesores de cátedra:** por el valor de la hora, de acuerdo con su nivel de formación debidamente acreditado cuando en el mismo período académico el profesor asuma carga académica por horas en programas de pregrado, posgrado y educación continuada y se establezcan tarifas diferentes por el valor de la hora deberán quedar definidos claramente los valores diferenciales dentro del contrato laboral.

**Para profesores de tiempo completo y de medio tiempo:** de acuerdo con lo establecido por el Consejo Superior y la categorización establecida en este artículo, para profesores de tiempo completo acorde con su nivel de formación profesional y posgradual debidamente acreditado, que no estén en carrera académica docente.

**ARTICULO 23. CARRERA ACADEMICA DOCENTE.**

Se denomina en UNIAGRARIA CARRERA ACADEMICA DOCENTE el ingreso al sistema académico de los docentes de tiempo completo que cumplen con el perfil personal, profesional y de formación académica establecido por la institución, y que asumen su labor docente como un proyecto de vida en las responsabilidades sustantivas de la educación superior como son investigación, docencia y extensión, y en aquellas que la institución le defina articuladas al proceso de la enseñanza y del aprendizaje de los programas y las facultades, así como también a todas las funciones que se derivan de la gestión académico administrativa y que demuestren un alto sentido de pertinencia institucional dentro de los estándares de calidad de la educación superior que rigen para Colombia.

**ELEMENTOS QUE FUNDAMENTAN LA CARRERA ACADEMICA DOCENTE:**

- a). Permanencia en la Institución por méritos académicos.
- b). Compromiso y pertenencia institucional.
- c). Producción intelectual relevante
- d). Capacitación, cualificación y proyección docente.
- e). Evaluación docente satisfactoria.

El docente que desee ingresar a la Carrera Docente debe cumplir con unos requisitos mínimos para aplicar a la convocatoria como son: Tener o solicitar contrato de Tiempo completo a término indefinido, cumplir con los títulos de formación establecidos para cada categoría del escalafón, en las dos últimas evaluaciones docentes haber obtenido resultados en la escala buena o sobresaliente, demostrar competencias de producción académica y de proyectos establecidos dentro de la convocatoria y ajustados al plan de desarrollo institucional vigente.

Para que el docente mantenga la permanencia en la carrera docente debe demostrar producciones investigativas, en proyectos de extensión, asesorías, consultorías, debe

**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

tener participación activa en la gestión académica, cumplir con las actividades de capacitación propuestas por la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente, demostrar alto nivel de actualización, en dos periodos consecutivos respecto de la evaluación docente estar clasificado en la escala entre bueno y sobresaliente, si son intermitentes ajustarse a los compromisos establecidos en la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente.

**Parágrafo 1:** Exclusivamente podrán recibir reconocimientos y estímulos de diferentes modalidades los docentes que hayan ingresado a la Carrera Docente.

Los profesores de tiempo completo podrán presentar su aspiración a carrera académica docente y al escalafón docente institucional una vez hayan completado un mínimo de un año de vinculación y se cumpla con lo establecido en la normatividad institucional para carrera académica docente.

El docente de tiempo completo que presente su postulación para carrera académica docente, no podrá estar cobijado por medidas de excepción transitorias en lo referente a reconocimiento de títulos de pregrado o posgrado.

**Parágrafo transicional:** Los docentes de tiempo completo que al momento de la implementación del presente reglamento y estatuto docente tengan vinculación igual o superior a un año y que cumplan con los títulos y demás requisitos correspondientes exigidos, deberán presentar la solicitud de ingreso a carrera académica, en formato institucional definido para tal fin, la cual debe ser tramitada en la decanatura correspondiente, el decano presentara la solicitud al Comité Directivo de la Gestión Docente, el Departamento de Gestión Humana verificara el cumplimiento de requisitos, para quedar inmersos de forma directa a la carrera académica docente, y se les convalidaran para su escalafón los tiempos de vinculación docente en la institución, pero no se aplicaran pagos ni valores retroactivos, la transición solo será aplicada para efectos y fines de inicio en el correspondiente escalafón docente.

Los estímulos económicos o salariales solo se aplicarán de acuerdo con la normatividad institucional y transiciones que se definan a partir de la implementación

**ARTICULO 24. ESCALAFON DOCENTE**

El escalafón docente, hace referencia a las categorías que UNIAGRARIA establece para clasificar a sus docentes de Tiempo Completo, y de Medio Tiempo, de acuerdo con sus títulos profesionales, experiencia académica y profesional, su producción intelectual, investigaciones realizadas y su impacto de estas en actividades de extensión, desarrollo social y regional de comunidades o de sistemas productivos, publicaciones, distinciones debidamente certificadas, la calidad de los servicios, el sentido de pertenencia y el tiempo de vinculación.

Para efectos del escalafón se tendrán en cuenta los títulos universitarios de pregrado, especialización, maestría, doctorado, pos doctorado

**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

La presentación de dos o más títulos en el mismo nivel de pregrado o postgrado no aplica para un nivel superior de clasificación.

Para efectos de la experiencia académica, ésta debe relacionarse con el área de desempeño o afines.

Para efectos de la producción intelectual, ésta se evaluará periódicamente de acuerdo con lo establecido en el área o unidad a la cual corresponda.

Para efectos de la calidad de los servicios, ésta se evaluará de acuerdo con los resultados obtenidos en la sumatoria total de la evaluación docente.

Para efectos del tiempo de vinculación a la carrera académica docente, se tendrá en cuenta a partir del ingreso a alguna categoría en el escalafón.

Las categorías del Escalafón en UNIAGRARIA son:

- A) DOCENTE INSTRUCTOR,
- B) DOCENTE ASISTENTE,
- C) DOCENTE ASOCIADO,
- D) DOCENTE TITULAR
- E) DOCENTE EMERITO.
- F) DOCENTE INVITADO Y/O VISITANTE.

A) DOCENTE INSTRUCTOR: Es el docente que tiene título universitario de pregrado y una experiencia académica o profesional inferior a 2 años. Esta categoría no será considerada para ascensos a la siguiente categoría en el escalafón docente, hasta que no cumpla con la formación posgradual y demás requisitos exigidos para el siguiente nivel del escalafón,

Para esta categoría se establecen las siguientes condiciones:

- a- Acreditar como mínimo título de pregrado en formación, tecnológica, o profesional.
- b- Acreditar el título mínimo correspondiente al nivel de formación en el cual va a impartir cursos
- c- Para el caso los profesores de tiempo completo solo podrán estar en la categoría de docente instructor, aquellos que estén articulados con los proyectos institucionales de relevo generacional en docencia, semilleros de investigación y de extensión, y que están dentro de los proyectos del plan de desarrollo institucional con su correspondiente plan de trabajo y de seguimiento dentro del relevo generacional institucional. Y que acrediten título de pregrado no mayor a dos años.

**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- d- El consejo superior autorizara mediante acuerdo las plazas de docentes instructores en formación, así como el área que apoyaran.

**Parágrafo 1:** Para orientar el entrenamiento, del Docente Instructor, la institución a través del Comité Directivo de la Gestión Docente solicitará a la facultad definir un tutor del área de formación pertinente con vinculación de tiempo completo o medio tiempo, que este en carrera académica y presentar el plan de trabajo del Docente en formación, así como la presentación de informes y evaluación del proceso al final de cada periodo académico

- B) **DOCENTE ASISTENTE.** Es el docente que tiene título de Especialización o en su defecto presenta dos pregrados, experiencia académica o profesional de mínimo 4 años y demuestra producción intelectual. Los resultados en la evaluación docente en los dos últimos periodos académicos deben ser sobresalientes de acuerdo a los parámetros establecidos en el artículo 32 del presente reglamento.
- C) **DOCENTE ASOCIADO.** Es el docente que tiene título profesional y posgradual de Maestría, experiencia académica o profesional de mínimo 6 años, y demuestra producción intelectual e investigativa. Manejo de una segunda lengua extranjera en el nivel B2 de acuerdo con los parámetros del Marco común Europeo. Los resultados en la evaluación de los dos últimos semestres deben ser sobresalientes, de acuerdo a los parámetros establecidos en el artículo 32 del presente reglamento.

**Parágrafo 2:** Para efectos de la Clasificación inicial en el escalafón docente de la carrera académica, puede presentarse y reconocerse, la experiencia docente en otras instituciones de educación superior, así como la producción intelectual en investigación, docencia y extensión, pero no podrá ser considerada para ascensos en el escalafón

- D) **DOCENTE TITULAR.** Es el docente que tiene título de Doctor y que ha permanecido el tiempo requerido en la categoría de asociado, presenta experiencia académica o profesional de mínimo 10 años y además ha obtenido una evaluación docente buena o sobresaliente en los 3 últimos ciclos lectivos. Manejo de una segunda lengua en el nivel C1 de acuerdo con el Marco común Europeo. Demuestra producción intelectual e investigativa.
- E) **DOCENTE EMÉRITO.** Es un profesor jubilado cuyos méritos alcanzados a través de su experiencia docente, su sentido de pertenencia, sus servicios y su historial académico lo hacen acreedor a esta categoría como una distinción especial.
  - a. Corresponde al Comité Directivo de la Gestión Docente proponer con la correspondiente justificación al Rector para su visto bueno.
  - b. La postulación debe contar con el consentimiento del interesado y debe ir acompañada de su CV.
  - c. El candidato debe tener una antigüedad de 10 años y en los últimos 5 haber obtenido una evaluación docente buena o sobresaliente.
  - d. El Rector presentará al Consejo Superior la postulación del candidato.

**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- e. El directivo que haya sido docente y que cumpla con los enunciados anteriores, podrá ser postulado a esta categoría al terminar su gestión directiva.
- f. Esta distinción será entregada por acuerdo del Consejo Superior, en ceremonia especial el día del educador.

**Parágrafo 3:** Cuando se trata de categorizar a los docentes que aspiran a ingresar a la Carrera Académica Docente, deberán ajustarse al procedimiento establecido por la institución, y además acreditar o actualizar los documentos de los títulos definidos y exigidos para cada categoría, manejo de lengua extranjera de acuerdo con el Marco Común Europeo establecido para la categoría a la que aspire y experiencia profesional y docente en educación Superior.

**Parágrafo 4:** La competencia del manejo de segunda lengua la emitirá el departamento de idiomas de la institución, por la aplicación de las pruebas requeridas para la categoría correspondiente o por el reconocimiento o convalidación de una de las pruebas internacionales que se aplican para este fin.

**Parágrafo 5:** El docente puede solicitar la aplicación de una prueba o reconocimiento en una segunda lengua diferente al inglés, para lo cual podrá justificar la importancia del otro idioma en los aspectos técnicos de su disciplina, principalmente podrán ser avaladas y certificadas las competencias, en francés, alemán, portugués, italiano, mandarín, para este proceso el departamento de idiomas podrá aceptar o apoyarse en la herramienta o método que considere apropiado y que garantice la eficiencia y la medición de competencias de la convalidación.

**F) DOCENTE INVITADO Y/O VISITANTE:**

La institución podrá vincular en la categoría de Docente invitado o Visitante a personas nacionales y extranjeras que por su calidad profesional e investigativa tengan reconocida trayectoria para atender necesidades de los programas académicos o de proyectos específicos de la Institución.

**Parágrafo 6:** para esta categoría el docente invitado y/o visitante debe ajustarse a la normativa institucional establecida para tal fin y cumplir con los correspondientes requisitos legales establecidos por el ministerio de relaciones exteriores en lo referente a visa y permisos especiales de acuerdo a los términos establecidos para su permanencia en el país y en el vínculo con la institución.

**Parágrafo 7:** Para todos los casos, se entiende por título profesional universitario el que hace relación a una profesión o disciplina académica en las distintas áreas del conocimiento, otorgado por una institución de educación superior en Colombia o extranjera, que tenga reconocimiento por parte del MEN

**Parágrafo 8:** Los certificados de estudio y títulos obtenidos en el exterior deben ser presentados con la respectiva homologación o convalidación del Ministerio de Educación Nacional.

**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

**Parágrafo 9:** La presentación y evaluación del puntaje del proceso de selección y de la hoja de vida y los títulos se hará en el Comité Directivo de la Gestión Docente y la verificación de autenticidad y convalidaciones la efectuará el Departamento de Gestión Humana.

**Parágrafo 10:** Los procesos de categorización y promoción de los docentes estarán a cargo del Comité Directivo de la Gestión Docente.

**ARTICULO 25.****Son funciones del Comité Directivo de la Gestión Docente:**

1. Adoptar sus reglas de operatividad y el calendario de reuniones.
2. Establecer las reglas y criterios para la realización de los concursos públicos y abiertos para la selección de docentes y vigilar su desarrollo y cumplimiento.
3. Determinar la validez y actualidad de las publicaciones presentadas como propias por el docente.
4. Recomendar al Consejo Académico la aprobación correspondiente del sistema de evaluación del desempeño docente.
5. Examinar y verificar la documentación y Hojas de Vida de los aspirantes a ingresar a la Institución o a promoverse de acuerdo con lo establecido en este reglamento.
6. Asesorar en el diseño, la ejecución, el control y la evaluación de los planes y programas del desarrollo docente.
7. Aprobar semestralmente los resultados de la evaluación docente.
8. Aquellas que la Rectoría o el Consejo Superior les delegue

**ARTICULO 26.**

Las reuniones y determinaciones del Comité Directivo de la Gestión Docente, se harán constar en actas suscritas por el presidente y el secretario del mismo.

**CAPÍTULO IV****DE LAS FUNCIONES DE DOCENTE****ARTICULO 27.**

El docente deberá cumplir las siguientes funciones:

**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- Ejercer las labores de docencia, investigación extensión y proyección social siguiendo los lineamientos definidos en el proyecto educativo de Uniagraria.
- Asumir la tarea de tutor de estudiantes.
- Realizar labores de dirección científica, académica y administrativa que la Institución le asigne.
- Programar y desarrollar cursos en el área de su especialidad.
- Diseñar, dirigir y coordinar programas y proyectos de investigación.
- Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado.
- Elaborar material de apoyo académico para las diferentes asignaturas a su cargo.
- Colaborar y elaborar cartillas didácticas o textos guía de los cursos que correspondan en su especialidad.
- Contribuir en la revisión y actualización de material bibliográfico propio de las asignaturas de su especialidad.
- Apoyar a la Institución en la elaboración, revisión y actualización curricular de los programas académicos.
- Participar en la planeación, preparación y desarrollo de actividades académicas relacionadas con capacitación, seminarios, simposios, foros, congresos, ferias y diferentes eventos de carácter curricular, extracurricular que contribuyan al desarrollo de la formación de funciones, investigación, extensión y proyección social.
- Colaborar en la realización de entrevistas para ingreso a la Institución y en la evaluación docente.
- Elaborar, revisar y colaborar en la actualización de los programas que corresponden a las asignaturas del área de su especialidad.
- Diseñar estrategias pedagógicas que faciliten el desarrollo autónomo del estudiante y los aprendizajes significativos, de acuerdo con el modelo pedagógico y proyecto educativo de la Institución.
- Participar activamente en los procesos de autoevaluación y acreditación que la Institución emprenda.
- Participar en los programas de capacitación cualificación y perfeccionamiento docente que la Institución programe.
- Practicar a los estudiantes las evaluaciones que la Institución programe.



- Asistir a las reuniones de docentes, comités, seminarios y demás actos a los cuales sea invitado por las directivas de la Institución.
- Vigilar que los estudiantes utilicen correcta y cuidadosamente los equipos, máquinas, instalaciones y elementos que requieran en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Desarrollar las actividades que le sean asignadas por las directivas de la Institución.
- Participar en el desarrollo las estrategias didácticas con herramientas y programas virtuales que ofrece la institución y que favorecen y facilitan el proceso enseñanza aprendizaje y el acompañamiento tutorial de los estudiantes

## **CAPÍTULO V**

### **DEL ESCALAFÓN DOCENTE Y SU ADMINISTRACIÓN**

#### **ARTICULO 28. REMUNERACIÓN**

La remuneración docente está basada en la categorización del proceso de contratación de iniciación, de acuerdo a las categorías establecidas en el artículo 22 del presente reglamento, tanto para los profesores de cátedra como de tiempo completo y medio tiempo y de educación continuada, de acuerdo a los valores establecidos anualmente por el consejo superior para cada una de las diferentes categorías por niveles de formación.

**Parágrafo 1:** Para los docentes de carrera académica, su salario base partirá de la categorización correspondiente del proceso de contratación inicial que establece el artículo 22 de acuerdo a su formación profesional y posgradual, más los estímulos que establezca anualmente el Consejo Superior en el primer trimestre de cada año, de acuerdo con la política salarial que se defina. No se consideraran valores retroactivos en años anteriores a la expedición del acto administrativo.

**Parágrafo 2:** El Departamento de Gestión Humana establecerá en el último trimestre de cada año, los términos y cronogramas para la convocatoria de profesores que aspiren a ingresar, o que estén en carrera académica docente y soliciten ascenso en el escalafón. La lista de aspirantes así como sus correspondientes soportes serán presentados en el Comité Directivo de la Gestión Docente, en la fecha que defina el cronograma, para el análisis y sumatoria de los puntajes de producción de acuerdo a la normativa del consejo superior, en la escala numérica que establece el presente reglamento. El listado de aspirantes así como sus puntajes finales será enviado a la Rectoría, que será la instancia de aprobación final para su implementación.

**Parágrafo 3:** Los puntajes establecidos para ingreso o ascenso en carrera académica docente son:

**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- 180 puntos mínimo para ascenso a Profesor Asistente.
- 350 puntos mínimo para ascenso a Profesor Asociado.
- 550 puntos mínimo para ascenso a Profesor Titular.
- 750 puntos mínimo para ascenso a profesor emérito.

**Parágrafo 4:** El acuerdo del consejo superior establecerá el valor numérico y la sumatoria que se consideran y que se aplicaran para cada una de las actividades o logros de las siguientes categorías:

- Por producción intelectual.
- Proyectos de extensión.
- Procesos de formación y perfeccionamiento profesional y o académico conducente a titulación formal y no formal.
  
- **Producción intelectual:**  
Escritos científicos, Libros Técnicos, Libros de Texto, Novelas, Artículos Científicos, Técnicos y Humanísticos derivados de Investigación, disciplinares técnicos y humanísticos, apuntes de clase, manuales de laboratorio, ensayos, revistas, artículos en revista indexada nacional o internacional, capítulos de libros o de texto, capítulos colectivos en libros, ponencias en eventos científicos nacionales o internacionales, traducciones de obras o traducciones de capítulos de libros, Obras artísticas, diseño y desarrollo en Inventos y desarrollos de innovación tecnológica y cultural. Videos, Diseño de Programas Académicos y los diseños de cursos con metodología a distancia, online o virtuales.
  
- **Proyectos de extensión:**  
Que generen alto impacto de desarrollo social regional y rural, que deriven de proyectos institucionales, cartillas y manuales técnicos, profesor de cursos de extensión y de educación continuada institucionales, participación en convenios de intercambio y pasantías docentes, gestión y consecución de recursos económicos o de contrapartida para proyectos de interés institucional.
  
- **Procesos de formación y perfeccionamiento profesional y o académico conducente a titulación formal y no formal:**  
Certificaciones oficiales de procesos de formación posdoctoral, obtener un segundo título de maestría o de doctorado, segundo título de pregrado, segundo título de especialización, cursos o diplomados no conducentes a un título, acreditar y validar el mejoramiento en el nivel de competencia de segunda lengua, distinciones y o membresías de reconocimiento académico, investigativo, científico y o gremial

**ARTICULO 29. ESTABILIDAD DOCENTE**

- La estabilidad para los profesores de cátedra, de tiempo completo y de medio tiempo está directamente relacionada con los resultados de la evaluación docente y las necesidades institucionales de programación académica y gestión de proyectos.

**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- La estabilidad para los profesores de carrera académica docente, está directamente relacionada por los resultados de la evaluación docente y por la gestión y producción académica en los proyectos de formación, investigación y extensión.
- Los salarios del escalafón docente de carrera académica en sus diferentes categorías estarán establecidos y notificados por Acuerdo anualmente por el Consejo Superior de la Institución de conformidad con el artículo 28 del presente reglamento.
- El Escalafón Docente se define como el espacio de promoción académica, establecido por la Institución para el desarrollo de la comunidad docente, con la finalidad de propiciar el mejoramiento continuo en la calidad de los programas académicos y brindar sentido de pertenencia al cuerpo docente.

**ARTICULO 30.**

El escalafón docente se define como el espacio de formación académico, establecido con la finalidad de propiciar el mejoramiento continuo en los procesos educativos. Hace referencia a las categorías que la Institución establece para clasificar a los docentes de tiempo completo y medio tiempo con los siguientes objetivos:

- a) Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad académica.
- b) Establecer mecanismos de promoción de los docentes según sus méritos académicos y profesionales.
- c) Velar por la estabilidad y desarrollo del personal docente.

**ARTICULO 31.**

La vinculación del personal docente al escalafón de la Institución se hará atendiendo al reconocimiento y calificación que el Comité Directivo de la Gestión Docente realiza, de acuerdo con sus méritos y trayectoria profesional. Esta calificación observará los siguientes aspectos:

- a) *Experiencia profesional.* Se refiere al tiempo, a los cargos y a las funciones desempeñadas en el ejercicio profesional.
- b) *Experiencia docente.* Se refiere al tiempo y funciones desempeñadas como docente en instituciones de educación superior.
- c) *Estudios superiores.* Corresponden a la realización, terminación y obtención del diploma o título respectivo de estudios de pregrado o posgrado, relacionados con su profesión o con la función académica del docente.
- d) *Tiempo de servicio.* Se refiere al tiempo de vinculación del docente a la Institución con evaluaciones satisfactorias de desempeño.

- e) *Evaluación del desempeño docente.* Corresponde al resultado de evaluaciones de los dos períodos semestrales que anteceden al momento de valoración por parte de la Comisión Asesora Docente.
- f) La participación en los programas y acciones de capacitación docente que adelante la Institución, considerando la evaluación obtenida en los mismos.
- g) La capacitación certificada, en aspectos relacionados con la docencia, en instituciones de educación superior.

## **CAPÍTULO VI**

### **PERMANENCIA Y EVALUACIÓN DOCENTE INSTITUCIONAL**

#### **ARTICULO 32.**

La Evaluación Docente en UNIAGRARIA es considerada como un proceso continuo y sistemático el cual se traduce en una oportunidad de mejoramiento personal y profesional en cuanto analiza, valora y pondera la gestión del profesor dando la opción a cada uno de demostrar las fortalezas y subsanar las debilidades haciéndose partícipe de la excelencia y la calidad institucional.

#### **ASPECTOS QUE CONTEMPLA LA EVALUACIÓN DOCENTE.**

El proceso de Evaluación Docente en UNIAGRARIA contempla cuatro aspectos especiales referidos al quehacer del docente:

- **Compromiso Institucional:** Permite evaluar el grado de asimilación de la Filosofía y políticas institucionales del docente articuladas con las acciones diarias y propias de su quehacer en el ámbito de la formación educativa.
- **Gestión Académica o aspecto profesional Docente:** Permite evaluar el dominio de la disciplina, la metodología y didáctica empleada al servicio de la enseñanza y el aprendizaje, los procesos de evaluación del aprendizaje aplicados en el proceso educativo y, en general todas las mediaciones pedagógicas utilizadas por el docente en beneficio del conocimiento y formación de los estudiantes.
- **Aspecto Personal, Social y de formación:** Permite evaluar los aspectos que subyacen a las responsabilidades del quehacer docente y a todas las acciones que se deriven de este proceso. Así mismo, también sin desconocer la singularidad de cada docente, propone elementos de perfeccionamiento personal lo cual implica la ética, los principios y valores reflejados en su conducta ejemplar de ser y actuar frente a los procesos de formación del estudiante.

**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- **Procesos y resultados de Investigación y de extensión o de otras responsabilidades:** Permite evaluar los resultados de producción y ejecución investigativa y de extensión, así como las demás responsabilidades de los docentes de Tiempo Completo establecidas en la plantilla de gestión y demás formatos institucionales de control y de seguimiento a los indicadores de cumplimiento de la gestión docente .

La permanencia de los docentes en pregrado y postgrado en UNIAGRARIA depende de los resultados obtenidos a través del proceso sistemático de evaluación docente y del cumplimiento y aprobación de su plan de mejoramiento

La evaluación docente en UNIAGRARIA se lleva a cabo de manera sistemática en dos momentos durante cada periodo académico. La primera aplicación obedece a criterios formativos, de tal manera que el docente tiene la oportunidad de autoevaluar los resultados y proponerse estrategias de mejoramiento para consolidar acciones de diferente índole, cuya resultante final apunte a la eficacia en la docencia, respetando que se trata de un periodo de ajustes y preparación a una segunda aplicación de carácter definitivo y decisorio a nivel institucional.

El proceso de aplicación de la evaluación docente se lleva a cabo por medio electrónico.

- **La escala establecida para docentes de Tiempo Completo en es la siguiente:** El cuestionario propone el 100% para la totalidad del puntaje, distribuido así:
  - 40 % correspondiente a la evaluación de los estudiantes.
  - 25 % correspondiente a la evaluación del director del programa o departamento (Ciencias Básicas, Humanidades, Idiomas), en referente a las responsabilidades de la función y gestión docente.
  - 25 % correspondiente a la evaluación de responsabilidades en investigación, extensión, formación.
  - 10% correspondiente a la autoevaluación de cada docente.
- **La escala de evaluación docente establecida para los docentes de Hora cátedra es la siguiente:** El cuestionario propone el 100% para la totalidad del puntaje, distribuidos así:
  - 50 % evaluación de los estudiantes.
  - 40 % evaluación del director del programa.
  - 10% autoevaluación de cada docente.

**ACUERDO Nº 804  
RESPONSABILIDADES DEL PROCESO**

**FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- La responsabilidad de la aplicación y calificación en los tiempos definidos, impacto, seguimiento y compromisos establecidos de la evaluación docente, estará a cargo de las Decanaturas.
- El desarrollo de la evolución y medición de la aplicación, así como el resultado de la sumatoria final, calificación de los componentes y el apoyo al seguimiento de los compromisos que deriven de la misma, serán responsabilidad de la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente y del Departamento de Gestión Humana
- Vicerrectoría de Formación por delegación del Rector supervisara y orientara, cuando sea requerida, las dos anteriores funciones.
- **Una vez cuantificados y analizados los resultados, éstos se clasifican en las siguientes categorías o rangos:**
  - Sobresaliente entre 4,5 a 5,0
  - Buena entre 4,1 a 4,4
  - Satisfactoria entre 3,7 a 4,0
  - Insatisfactoria entre 3,2 a 3,6
  - Deficiente entre 3,1 o inferior
- Los docentes que obtengan un puntaje inferior a 3.7 como resultado final en alguna aplicación deben tomar obligatoriamente la capacitación programada por la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente y entregar un plan de mejoramiento, cuyo seguimiento será de responsabilidad del director o coordinador de programa y de la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente.
- El docente de Tiempo Completo que haya obtenido evaluaciones docentes por debajo de 3.7 y que no esté inscrito en la carrera académica docente está en la obligación de mantener evaluaciones en el rango de buenas o sobresalientes durante dos periodos consecutivos para mantener su continuidad o para aspirar a carrera académica y Ajustarse a los compromisos exigidos por la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente y el reglamento interno de trabajo.
- El docente que obtenga puntaje final inferior a 3.7 durante 2 periodos consecutivos y que no haya cumplido con el plan de mejoramiento y compromiso establecido por la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente y por el Departamento de Gestión Humana, puede perder su vinculación dentro o terminado el periodo académico; y de acuerdo a con lo establecido en el reglamento interno de trabajo.
- El docente que obtenga una evaluación deficiente entre 3.1 o inferior se le cancelara el contrato de trabajo y no podrá continuar para el siguiente periodo académico y no tendrá acceso al programa de mejoramiento, establecido por la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente

## **ACUERDO N° 804**

**FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- El Departamento de Gestión Humana y la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente al final de cada periodo académico, deberán presentar un informe de resultados al Comité Directivo de la Gestión Docente.
- Según los resultados obtenidos a nivel general se organiza y ejecuta la capacitación docente institucional, además de otras capacitaciones o cursos que se requieran que estén definidos en los proyectos del plan de desarrollo o que apunten a la consolidación de los indicadores de medición de calidad de la educación superior.

### **UTILIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE.**

Los resultados de la Evaluación docente se utilizan en UNIAGRARIA para los siguientes aspectos:

#### **a. Nivel del Docente:**

- Para su formación permanente, crecimiento personal y profesional.
- Seguimiento, actualización y plan de mejoramiento.
- Permanencia o desvinculación en la institución.
- Promoción, distinciones y beneficios institucionales.

#### **b. Nivel del estudiante:**

- Para el mejoramiento de su formación
- Para reflexionar sobre su responsabilidad en la calidad de la gestión de sus docentes.
- Promover espacios de diálogo con los docentes.
- Para asumir con responsabilidad su proceso formativo.
- Resolución de problemas.

### **La evaluación de los docentes tiene como finalidad:**

Que la Institución y ellos conozcan sus indicadores de desempeño y se tomen con base en sus resultados, medidas orientadas al mejoramiento de su quehacer pedagógico. La evaluación permitirá:

1. Identificar aciertos y desaciertos de la actividad de los docentes.
2. Ofrecer a los docentes elementos de reflexión sobre el desarrollo de su labor con el propósito de aportar a su enriquecimiento y desarrollo como persona y profesional.
3. Definir estrategias y programas para preservar y estimular los aciertos y corregir las debilidades.
4. Proyectar acciones de cualificación y desarrollo de los docentes.
5. Mejorar el desempeño del docente.
6. Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento sobre las actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social, a partir de la cual se desarrollen indicadores de gestión y formas de autorregulación.

**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

7. Obtener información válida sobre el desempeño docente para tomar decisiones con relación a su promoción y permanencia en la Institución.

**Serán fuentes válidas de información de apoyo para la evaluación, entre otras, las siguientes:**

1. El informe o informes de actividades del docente, que deberán incluir los resultados de las propuestas consignadas en el Plan de Trabajo, debidamente documentados.
2. La evaluación del curso y de las actividades del docente por parte de los estudiantes, y como Director de Trabajos de Grado.
3. La información sobre el desempeño del docente suministrada por el superior inmediato y los responsables de las dependencias o instancias que administran actividades de investigación o de extensión y proyección social.
4. El informe de desempeño académico resultante de la comisión de estudio que el docente realice en otra Institución de Educación o Investigación.

**ARTICULO 33.****DESVINCULACIÓN DEL DOCENTE.**

Un docente puede perder la vinculación en UNIAGRARIA por las siguientes causales:

- A. No haber mantenido las evaluaciones en los puntajes exigidos o no haber cumplido con los compromisos de la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente para el mejoramiento del proceso de la enseñanza y el aprendizaje y en cumplimiento a lo establecido en el artículo 32 en el capítulo responsabilidades del proceso del presente reglamento.
- B. No cumplir con los deberes establecidos en el reglamento docente asociado a los indicadores de puntajes de que trata el capítulo de evaluación docente.
- C. El incumplimiento grave de las obligaciones de los reglamentos particulares o del reglamento interno del trabajo.
- D. La renuncia debidamente aceptada.
- E. El incumplimiento al contrato de trabajo celebrado con UNIAGRARIA.
- F. El retiro de la Carrera Docente en UNIAGRARIA implica la desvinculación laboral.

**Parágrafo:** El rector podrá determinar de acuerdo a con los hechos la desvinculación del docente o establecer las medidas a seguir en caso de la continuidad laboral, o puede delegar y/o consultar a la instancia que considere pertinente de acuerdo a con su criterio. Una vez tomada la decisión, Gestión Humana notificará al docente la decisión.



**CAPÍTULO VII**

**DE LA CAPACITACIÓN, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS DEL PERSONAL DOCENTE**

**ARTICULO 34.**

La Institución adoptará políticas de capacitación para los docentes en programas de actualización y perfeccionamiento académico permanente, en periodos intersemestrales o en los ciclos lectivos, con el propósito de lograr resultados destacados en su desempeño académico. Estas actividades serán planificadas, coordinadas, ejecutadas y evaluadas por el Departamento de Gestión Humana y la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente

**ARTICULO 35.**

**RECONOCIMIENTOS, BECAS Y AUXILIOS**

Para efectos de los principales reconocimientos que la institución hace a sus docentes se han establecido dos categorías de la siguiente forma:

**A. Categoría Docente.**

- A los docentes que tengan contrato de tiempo completo o medio tiempo a término indefinido, una vinculación de mínimo dos años con la institución y una evaluación buena o sobresaliente, UNIAGRARIA le podrá otorgar becas para los programas de postgrado que hagan parte de la oferta académica de la institución y se establecerán incentivos y/o auxilios para programas de posgrado cuya oferta académica sea de otra institución de educación superior en la medida de la disponibilidad presupuestal de la Institución.
- A los docentes catedráticos que tengan vinculación de mínimo tres años con la institución, y con una evaluación buena o sobresaliente UNIAGRARIA otorgara becas de estímulos de formación en los programas de posgrado que se hagan dentro de la institución, o porcentajes de descuento del valor de la matrícula, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Institución.

**Parágrafo 1:** La beca, parcial o total y los porcentajes de descuento será concedida por el Consejo Superior mediante acto administrativo, una vez el docente haya hecho la solicitud respectiva y haya sido admitido al programa de postgrado respectivo.

**Parágrafo 2:** Este reconocimiento o descuento será sostenido por UNIAGRARIA exclusivamente por el tiempo que el docente esté vinculado laboralmente a la institución.

**Parágrafo 3:** Para mantener la beca el docente deberá aprobar todas las asignaturas y mantener un promedio ponderado igual o superior a 3.7

**Parágrafo 4:** Los demás estímulos que se consideren como apoyo a la formación deberán reglamentarse por parte del consejo superior y establecerse los contratos y compromisos de contrapartida por parte del docente para cada uno de los casos.

**Parágrafo 5:** Apoyos para estudios:

- Los docentes de Carrera Académica Docente podrán solicitar y recibir ayuda económica para adelantar estudios de Doctorado, de acuerdo con los lineamientos que se establezcan de conformidad en la reglamentación expedida por el Consejo Superior, ajustado al presupuesto del plan de desarrollo de institucional y al proceso establecido por el Departamento de Gestión Humana.
- La institución podrá conceder al docente que se haya distinguido, en UNIAGRARIA, por sus aportes académicos o investigativos, estímulos referidos a estudios, pasantías remuneradas a nivel nacional e internacional, experiencias profesionales u otros que se puedan presentar dentro del contexto académico.
- De los estímulos y apoyo a participaciones en congresos, seminarios y cursos de actualización en calidad de ponente: para lo cual se exigirá que el docente tenga una vinculación de tiempo completo o este en carrera académica docente, y que sea ponente o expositor en el curso al cual va a asistir, deberá acreditar la aceptación para presentación y sustentación de proyectos de formación, investigación y extensión.
- En caso de apoyo para la participación en congresos, seminarios y cursos de actualización en calidad de asistente, : para lo cual se exigirá que el docente tenga una vinculación de tiempo completo o este en carrera académica docente deben estar relacionados con los espacios académicos y/o proyectos del área de énfasis y de formación del docente, que demuestren que actualicen y/o fortalezcan sus competencias profesionales específicas y los procesos de didáctica para la enseñanza y el aprendizaje.

#### **B. Categoría hijos y conyugues de docentes.**

La Institución, concede un auxilio a los hijos y/o cónyuge del personal docente que adelante estudios en la Institución, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- El docente deberá tener una vinculación con la Institución de por lo menos tres (3) años en forma consecutiva.
- Se otorgará hasta el veinte (20%) del costo de la matrícula, que será autorizado directamente por la rectoría, previa verificación de su aplicación.
- La continuidad del auxilio económico estará sujeta al rendimiento académico del estudiante y a la vinculación laboral del docente.
- Este auxilio económico no lo exime de otros estímulos o descuentos que el estudiante obtenga por sus propios méritos, o de otras opciones que le puedan aplicar.

**DISTINCIONES.**

UNIAGRARIA reconoce y exalta los méritos académicos excepcionales y los servicios sobresalientes de sus profesores que están en la Carrera Docente, bajo las siguientes distinciones:

- Distinción a la docencia meritoria
- Distinción a la investigación meritoria.
- Distinción a la extensión meritoria
- Reconocimiento a la evaluación por la docencia destacada o sobresaliente.

Cada programa académico presentará un candidato por cada una de las categorías y los distinguidos serán seleccionados por la Rectoría, previo concepto del Vicerrector respectivo y recomendación del Comité Directivo de la Gestión Docente.

**DISTINCIÓN A LA DOCENCIA MERITORIA:** Este nombramiento será reconocido por el Consejo Superior en ceremonia especial a dos docentes, uno de tiempo completo y otro de catedra, que tengan como mínimo 4 años continuos de vinculación y hayan obtenido en la Evaluación docente de los dos últimos periodos académicos, puntajes correspondientes al rango de Sobresaliente. Deben demostrar aportes significativos a la academia y la ciencia, así como su sentido de pertenencia a la institución y por sus cualidades personales y profesionales.

**DISTINCIÓN A LA INVESTIGACIÓN MERITORIA:** El nombramiento del Profesor Distinguido en la Investigación será reconocido por el Consejo Superior en ceremonia especial, al docente de UNIAGRARIA que tenga un mínimo de 4 años de vinculación de tiempo completo de forma continua y que sus aportes hayan sido significativos en proyectos y productos para la Investigación, Haber obtenido en la Evaluación Docente de los dos últimos periodos académicos puntajes correspondientes al rango de bueno o sobresaliente y se distinga por sus cualidades personales y profesionales en el contexto de la institución. Para ser candidato a esta elección además de lo anterior, debe estar en carrera académica docente.

**DISTINCIÓN A LA EXTENSIÓN MERITORIA.** El nombramiento para este docente será reconocido por el Consejo Superior en ceremonia especial, al docente de UNIAGRARIA que tenga un mínimo de 4 años continuos de vinculación de tiempo completo, y que se haya destacado de manera sobresaliente por presentar resultados significativos en su actividad proyectos y productos de extensión. Haber obtenido en la Evaluación Docente de los dos últimos periodos académicos puntajes correspondientes al rango de bueno o sobresaliente y se distinga por sus cualidades personales y profesionales en el contexto de la institución. Para ser candidato a esta elección además de lo anterior, debe estar en carrera académica docente.

**ACUERDO N° 804**

**FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

**RECONOCIMIENTO A LA EVALUACION POR LA DOCENCIA DESTACADA O SOBRESALIENTE.** Este reconocimiento se hará para los docentes de tiempo completo, medio tiempo y de cátedra, que se hayan destacado por evaluaciones docentes sobresalientes durante dos o más periodos académicos y que hayan estado propuestos por los programas académicos para la categoría de distinción a la docencia meritoria.

**ARTICULO 36.**

El Rector de la Institución establecerá mediante Resolución el alcance de cada distinción, así como los criterios y procedimientos para su otorgamiento.

**ARTICULO 37.**

Las distinciones mencionadas anteriormente serán otorgadas en acto anual especial de celebración del día del maestro, presidido por el Rector y demás directivos de la Institución.

**ARTICULO 38.**

La Institución, podrá conceder auxilio a los hijos y/o cónyuge del personal docente que adelante estudios en la Institución, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) El docente deberá tener una vinculación con la Institución de por lo menos tres (3) años en forma consecutiva.
- b) Se otorgará hasta el veinte (20%) del costo de la matrícula.
- c) La continuidad del auxilio económico estará sujeta al rendimiento académico del estudiante.
- d) El anterior auxilio económico será administrado y aprobado directamente por la Rectoría.

**ARTICULO 39.**

**DEL RELEVO GENERACIONAL Y LA FORMACION DOCTORAL DEL DOCENTE UNIAGRARISTA.**

**- RELEVO GENERACIONAL.**

UNIAGRARIA establece un plan de relevo generacional y de formación a jóvenes profesionales egresados como futuros docentes, en busca de consolidar una planta profesoral estable y pertinente con el PEI el PDI y el PDF para promoverlos desde los semilleros de formación, investigación y extensión en experiencias académicas que partan desde las tutorías de acompañamiento con profesores de las áreas de interés para la institución, y establecer dentro del plan de formación, indicadores de seguimiento y

**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

mejoramiento , hasta su proyección como docentes en espacios académicos de las áreas en las que han recibido el acompañamiento del docente que lo ha tutorado. Para su proyección de formación posgradual a nivel de Maestría y Doctorado.

Las áreas de desarrollo serán definidas por las facultades y programas o unidades académicas.

La formación posgradual será en parte con recursos propios de la institución y se dará prioridad a los aspirantes que hayan hecho gestión, de becas o auxilios, a través de convocatorias, convenios, y demás fuentes de financiación con instituciones gubernamentales o privadas y organizaciones de carácter nacional e internacional.

Los criterios de selección y de vinculación para el proyecto de Relevo Generacional Docente Uniagraria, están normatizados y reglamentados por el Departamento de Gestión Humana y la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente y los requisitos para su aplicación serán publicados en las fechas establecidas por la institución para tal fin, ajustados al sistema de gestión de la calidad institucional y serán parte integral del presente reglamento.

**- CONVOCATORIA PARA APOYO A LA FORMACION DOCTORAL**

La Fundación Agraria de Colombia a través del Departamento de Gestión Humana establece el proceso para la convocatoria de docentes de carrera académica para recibir apoyo económico para realizar estudios de Doctorado a nivel Nacional e internacional y establece los requisitos y necesidades de los campos de formación de interés institucional conjuntamente con las Decanaturas, para lo cual se privilegiará los programas académicos que apuntan o consolidan los indicadores de acreditación de alta calidad.

Los criterios de selección para el apoyo a la Formación Doctoral, están normatizados y reglamentados por el Departamento de Gestión Humana y la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente y los requisitos para su aplicación serán publicados en las fechas establecidas por la institución para tal fin, ajustados al sistema de gestión de la calidad institucional y a su disponibilidad presupuestal.

**CAPÍTULO VIII****DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL DOCENTE****ARTICULO 40.**

Además de lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y en su contrato son derechos de los docentes los siguientes:

**ACUERDO N° 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

1. Recibir un trato respetuoso y digno de los miembros de la comunidad universitaria.
2. Ejercer la libertad de pensamiento, expresión y cátedra.
3. Participar en programas de capacitación
4. Participar en actividades de representación académica de acuerdo con los reglamentos establecidos por la Institución.
5. Recibir reconocimiento académico por su producción intelectual de acuerdo con las calidades de la misma.
6. Ser promovido en el escalafón y recibir estímulos de acuerdo con las disposiciones de este reglamento.
7. Ser evaluado en forma integral y conocer los resultados.
8. En caso de alguna sanción, llamada de atención o presentación de algún problema tener la oportunidad de ser escuchado y rendir descargos, dentro del debido proceso.
9. Presentarse a las convocatorias que la institución programe.
10. Tener participación activa en los cuerpos colegiados.
11. Recibir estímulos según el presente reglamento.
12. Recibir oportunamente la remuneración económica pactada.
13. Presentar la solicitud de ascenso en el escalafón docente si está en carrera académica docente y cumple con los requisitos establecidos en el presente reglamento
14. Disfrutar de todas las instalaciones, medios y recursos de la institución.
15. Participar de los reconocimientos que la institución establece para los educadores.

**ARTICULO 41**

Además de lo previsto en el Reglamento Interno del Trabajo y en su contrato, son deberes de los docentes los siguientes:

1. Observar las normas éticas generales y deontológicas.
2. Ejercer la docencia, la investigación y la proyección social dentro de un ambiente pluralista.

**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

3. Dar tratamiento respetuoso a los diferentes miembros de la comunidad universitaria.
4. Participar en las diferentes actividades que la Institución programe para los docentes.
5. Capacitarse y actualizarse académicamente mediante cursos, seminarios y conferencias ofrecidos por UNIAGRARIA y otras instituciones.
6. Liderar y promover la calidad científica, investigativa, de extensión y docente en la Institución.
7. Usar responsablemente los materiales, bienes, instalaciones y documentos de la Institución.
8. Formar parte de las direcciones y jurados de trabajos de grado y participar en los consejos y comités de acuerdo con los reglamentos establecidos por la Institución
9. Ser el responsable inmediato de la actividad docente.
10. Poner al servicio de los estudiantes su calidad, profesionalismo, competencias y solidaridad humana.
11. Cumplir con la programación de las asignaturas a su cargo. en sus horarios y contenidos establecidos en los microcurrículos o syllabus
12. Informar oportunamente los resultados de las evaluaciones a los estudiantes y al programa correspondiente.
13. Cumplir con las responsabilidades de formación investigación, extensión y gestión académico administrativa, a quienes aplique según el presente reglamento.
14. Cumplir responsablemente con las actividades que la institución programe y considere necesarias para su normal desarrollo académico
15. Colaborar con los requerimientos académicos que demanda el programa al cual pertenece.
16. Tener conductas y comportamiento dentro de la ética y los valores que se deben privilegiar en su función docente, y establecidas en el PEI
17. Asumir el diálogo como parte fundamental de la comunicación.
18. Formar a los estudiantes dentro de los parámetros del conocimiento y el respeto, sus posibilidades y limitaciones.

**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

19. Ejercer la docencia con libertad de cátedra responsable.
20. Cumplir con las jornadas y tiempos establecidos en el contrato de trabajo.
21. Evaluar a los estudiantes dentro de los parámetros de la equidad, la transparencia, la ética y la justicia.
22. Participar y cumplir con la Capacitación que ofrece la Escuela de Formación y Perfeccionamiento Docente y la actualización profesional.
23. Participar en las actividades y grupos de trabajo que organice el programa.
24. Responder por el trabajo encomendado en los periodos académicos, incluyendo los periodos inter-semestrales.
25. Las demás que la institución en su autonomía y respeto considere.

**CAPÍTULO IX****DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS****ARTICULO 42.****EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO:**

El régimen disciplinario para los docentes en UNIAGRARIA está basado, en el cumplimiento de todos los articulados que le apliquen del presente reglamento y estatuto docente, así como de todas las condiciones establecidas y que le apliquen en el Reglamento Interno de Trabajo institucional, que harán parte integral del contrato laboral, además de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y en todas las leyes que rigen la contratación laboral del país. Para todas las situaciones se tendrán en cuenta los derechos y deberes, el debido proceso, las garantías, procedimientos e instancias a que haya lugar.

**ARTICULO 43.****PASANTÍAS NACIONALES E INTERNACIONALES**

Para otorgar pasantías nacionales e internacionales en comisión de estudios o de capacitación a los docentes se debe cumplir los siguientes requisitos.

- a. Tener contrato de tiempo completo a término indefinido.
- b. Haber obtenido por lo menos dos evaluaciones definitivas en la escala buena o sobresaliente en el último año.



**ACUERDO Nº 804****FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

- c. Tener proyectos demostrables en investigación o extensión y que la pasantía nacional o internacional contribuya directamente a las fortalezas de los aspectos de investigación, docencia o extensión de las áreas de profundización o productos.
- d. El docente debe presentar la solicitud con mínimo 60 días de anticipación al evento, indicando el cronograma y fechas a cumplir.
- e. El docente tramitará la solicitud ante la dirección del programa quien a su vez la remitirá al Decano para presentarla y ser considerada ante El Comité Directivo de Gestión Docente.
- f. El Comité Directivo de la Gestión Docente dará un concepto y recomendará o no, a la Rectoría la pertinencia, justificación o reprobación de la solicitud. El Rector decidirá la aprobación o negación.
- g. En caso de ser negada la solicitud se enviará al Director del Programa con la correspondiente justificación, quien le notificará al docente.
- h. En caso de aprobación de la solicitud la Rectoría emitirá la correspondiente resolución y notificará mediante resolución de rectoría a las partes, a las dependencias directivas de la institución y al departamento de gestión docente

**ARTICULO 44.****PARTICIPACIÓN EN EVENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES: CURSOS O SEMINARIOS DE ACTUALIZACIÓN.**

Para otorgar estímulos y apoyo para participación en cursos o seminarios de actualización a nivel Nacional o internacional se deben cumplir los siguientes requisitos

- a. El docente debe presentar la solicitud ante la dirección del programa con mínimo 30 días de anticipación, justificando la pertinencia de la participación.
- b. El director de programa dará visto bueno o negación privilegiando la participación del docente como ponente o conferencista dentro del evento, como también si presenta un trabajo de investigación. El director también verificará que existe el rubro para tal fin.
- c. El Director de Programa enviará la solicitud con el visto bueno del decano, quien la remitirá directamente a la rectoría para su aprobación o negación.
- d. En caso de ser negada la solicitud se enviará al Director del Programa con la correspondiente justificación, quien le notificará al docente.
- e. En caso de aprobación de la solicitud la rectoría emitirá la correspondiente resolución y notificará mediante resolución de rectoría a las partes, a las dependencias directivas de la institución y al departamento de gestión docente

**DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**OTORGAMIENTO DE PERMISOS:** La Institución podrá conceder permisos, al personal docente, así:

- a. Hasta tres (3) días hábiles, por el Decano, previo visto bueno del Director de Programa.
- b. De cuatro (4) a (5) días, dependiendo a quien están adscritas las funciones y responsabilidades a cargo del docente, y con visto bueno previo del decano, las podrá autorizar, el vicerrector al que este adscrito en sus funciones el docente.
- c. De (6) a (15) días hábiles, permisos o licencias, remuneradas o no remuneradas, previo visto del decano o vicerrector correspondiente, serán otorgadas por la Rectoría mediante resolución.
- d. Mayor a 15 días hábiles, licencias remuneradas o no remuneradas serán presentadas y justificadas por la Rectoría ante el Consejo Superior si así lo considera, y de aprobarse, serán notificadas por acuerdo del Consejo Superior.

**Parágrafo.** Para todos los casos debe informarse al Departamento de Gestión Humana, a través de un comunicado formal escrito y ajustado a los lineamientos de las directivas y normas institucionales establecidas para tal fin.

**ARTICULO 46.**

**DE LAS LICENCIAS.** Las licencias pueden ser de dos (3) clases: Licencia Remunerada, Licencia no Remunerada y Comisión Ad Honorem

- a) Licencia remunerada: Es la otorgada por la Rectoría o por Consejo Superior, (de acuerdo al tiempo solicitado y a lo establecido en el artículo 45 del presente reglamento), al docente, para asistir a congresos, simposios, eventos académicos, científicos, culturales o afines y a docentes que establecen intercambios, pasantías, o estancias a través de convenios con instituciones académicas, gremiales, centros de investigación científica y/o académica y en instituciones gubernamentales, entre otras.
- b) Licencia no remunerada. Es aquella concedida al docente en los casos en los cuales deba ausentarse de sus labores, por motivos personales debidamente justificados.
- c) Comisión Ad Honorem. Es la concedida por el Consejo Superior al docente, para ejercer cargos en el sector público o privado, cuyo desempeño puede ser conveniente y congruente con la carrera académica del docente. Su duración será convenida por las partes y la mitad del tiempo de esta comisión es acumulable para efectos del escalafón docente.

**Parágrafo.** Para todos los casos debe informarse al Departamento de Gestión Humana, a través de un comunicado formal escrito.

**ACUERDO Nº 804**  
**ARTICULO 47.**

**FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

**REGISTRO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES.**

UNIAGRARIA mantiene un registro de información y archivo de los docentes donde se conserva toda la información académica aún después de su retiro y durante el tiempo establecido por la gestión y manejo de archivo.

Así mismo, cada programa debe mantener un registro de sus docentes que incluyan las responsabilidades y cursos dictados, las investigaciones, publicaciones e informes de evaluación docente, cuya finalidad es alimentar el registro único de docentes.

**ARTICULO 48.**

**DE LA APLICACIÓN, EXCEPCIONES Y TRANSICIONES**

- a) En caso de ocurrir alguna eventualidad no contemplada en el presente reglamento está deberá ser resuelta por el Rector, para lo cual podrá asesorarse por el Comité Directivo de la Gestión Docente o por el Consejo Superior, de acuerdo con el principio de autonomía universitaria.
- b) El presente reglamento estará inmerso en un proceso de mejoramiento continuo ajustado al sistema de aseguramiento de la calidad de UNIAGRARIA
- c) Se tendrán en cuenta las transiciones dispuestas y reglamentadas, previamente o requeridas para su implementación.
- d) El presente reglamento docente se aplicará y regirá a partir de su aprobación por el Consejo Superior y deroga todas las reglamentaciones y disposiciones anteriores que le sean contrarias.

**COMÚNIQUESE, DIVULGUESE Y CÚMPLASE**

**Fdo. ÁLVARO ZÚÑIGA GARCIA**  
**Presidente**

**Fdo. JONH JAIRO GUARÍN RIVERA**  
**Secretario General**

El original de los Acuerdos debidamente firmados se encuentra en los archivos de la Secretaría General.

**TABLA DE CONTENIDO**

	<b>Página</b>
<b>CONSIDERANDOS</b>	<b>1</b>
<b>ARTICULO 1</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I OBJETIVOS DEL REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>2</b>
<b>ARTÍCULO 2</b>	<b>2</b>
<b>ARTÍCULO 3</b>	<b>2</b>
<b>CAPITULO II PERFIL DEL DOCENTE</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO 4</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO 5</b>	<b>3</b>
<b>ARTÍCULO 6</b>	<b>3</b>
<b>CAPITULO III DE LA SELECCIÓN, VINCULACION Y CATEGORIZACION DEL DOCENTE</b>	<b>4</b>
<b>ARTÍCULO 7</b>	<b>4</b>
<b>ARTÍCULO 8</b>	<b>4</b>
<b>ARTÍCULO 9</b>	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO 10</b>	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO 11</b>	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO 12</b>	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO 13</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 14</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 15</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 16 TIPOS DE CONTRATACION DOCENTE Y MODALIDADES</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 17 DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 18 DOCENTES DE MEDIO TIEMPO</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 19 DOCENTES DE HORA CATEDRA</b>	<b>8</b>
<b>ARTÍCULO 20 NIVEL DE FORMACION DOCENTES DE CATEDRA</b>	<b>8</b>
<b>ARTÍCULO 21</b>	<b>9</b>
<b>ARTÍCULO 22 CATEGORIZACION DOCENTE PARA CONTRATACION DE INICIACIÓN PARA TIEMPO COMPLETO O PARA CATEDRA</b>	<b>9</b>

<b>ACUERDO N° 804</b>	<b>FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016</b>
<b>ARTÍCULO 23 CARRERA ACADEMICA DOCENTE</b>	<b>10</b>
<b>ARTÍCULO 24 ESCALAFON DOCENTE</b>	<b>11</b>
<b>ARTÍCULO 25 FUNCIONES COMITÉ DIRECTIVO GESTION DOCENTE</b>	<b>15</b>
<b>ARTÍCULO 26</b>	<b>15</b>
<b>CAPITULO IV DE LAS FUNCIONES DEL DOCENTE</b>	<b>15</b>
<b>ARTÍCULO 27</b>	<b>15</b>
<b>CAPITULO V DEL ESCALAFON DOCENTE YSU ADMINISTRACION</b>	<b>17</b>
<b>ARTÍCULO 28 REMUNERACION</b>	<b>17</b>
<b>ARTÍCULO 29 ESTABILIDAD DOCENTE</b>	<b>18</b>
<b>ARTÍCULO 30</b>	<b>19</b>
<b>ARTÍCULO 31</b>	<b>19</b>
<b>CAPITULO VI PERMANENCIA Y EVALUACION DOCENTE INSTITUCIONAL</b>	<b>20</b>
<b>ARTÍCULO 32</b>	<b>20</b>
<b>ARTÍCULO 33 DESVINCULACION DOCENTE</b>	<b>24</b>
<b>CAPITULO VII DE LA CAPACITACION, DISTINCIONES Y ESTIMULOS DEL PERSONAL DOCENTE</b>	<b>25</b>
<b>ARTÍCULO 34</b>	<b>25</b>
<b>ARTÍCULO 35 RECONOCIMIENTOS, BECAS Y AUXILIOS</b>	<b>25</b>
<b>ARTÍCULO 36</b>	<b>28</b>
<b>ARTÍCULO 37</b>	<b>28</b>
<b>ARTÍCULO 38</b>	<b>28</b>
<b>ARTÍCULO 39 DEL RELEVO GENERACIONAL Y LA FORMACION DOCTORAL DEL DOCENTE UNIAGRARISTA</b>	<b>29</b>
<b>CAPITULO VIII DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL DOCENTE</b>	<b>29</b>
<b>ARTÍCULO 40</b>	<b>29</b>
<b>ARTÍCULO 41</b>	<b>30</b>

**ACUERDO Nº 804**

**FECHA: 22 DE FEBRERO DE 2016**

<b>CAPITULO IX DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS</b>	<b>32</b>
<b>ARTÍCULO 42 EL REGIMEN DISCIPLINARIO</b>	<b>32</b>
<b>ARTÍCULO 43 PASANTIAS NACIONALES E INTERNACIONALES</b>	<b>32</b>
<b>ARTÍCULO 44 PARTICIPACION EN EVENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES: CURSOS O SEMINARIOS DE ACTUALIZACION</b>	<b>33</b>
<b>ARTÍCULO 45 DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. OTORGAMIENTO DE PERMISOS</b>	<b>34</b>
<b>ARTÍCULO 46 DE LAS LICENCIAS</b>	<b>34</b>
<b>ARTÍCULO 47 REGISTRO ACADEMICO DE LOS DOCENTES</b>	<b>35</b>
<b>ARTÍCULO 48 DE LA APLICACIÓN, EXCEPCIONES Y TRANSICIONES</b>	<b>35</b>