	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 1 de 19

**A C U E R D O No. 01 del 6 de Septiembre de 2012**  
**6 de Septiembre de 2012**

**POR EL CUAL SE REESTRUCTURA EL REGLAMENTO DOCENTE  
DE LA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL COLOMBIANA  
“TEINCO”**

El Consejo Directivo de la Corporación Tecnológica Industrial Colombiana “TEINCO”, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias, reglamentarias, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992 en su Artículo 29, establece la autonomía universitaria para que las instituciones de Educación Superior adopten sus propios reglamentos.


Que la ley 749 del 19 de julio de 2002 estableció la formación por ciclos propedéuticos.

Que el Decreto 2566 de septiembre 10 de 2003 establece las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior, en especial en el artículo 9 que se refiere al Personal Académico.

Que la Resolución 3462 de diciembre 30 de 2003 define las características específicas de calidad para los programas de formación hasta el nivel profesional por ciclos propedéuticos en las áreas de las ingenierías, tecnología de la información y administración.

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 2 de 19

Que la Institución mediante Acuerdo No. 05 del 21 de agosto de 2005 adoptó el reglamento vigente hasta la fecha.

Que el Consejo Directivo en su reunión extraordinaria del día 5 de Agosto de 2005 aprobó por unanimidad la adopción de los documentos rectores del proceso de redefinición, siendo el Reglamento Docente uno de ellos.

Que de conformidad con el Artículo 24, Literal d), de los estatutos, corresponde al Consejo Directivo expedir el reglamento docente.

Que de acuerdo al resultado de la autoevaluación Institucional realizada entre el año 2011 y 2012 se determina mediante plan de mejoramiento la reestructuración del Reglamento docente que regirá a partir del Primer periodo del año 2013.

### **ACUERDA:**

## **CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL COLOMBIANA “TEINCO” REGLAMENTO DE PERSONAL DOCENTE**


### **CAPITULO I**

#### **DEFINICIÓN, PERFIL, OBJETIVOS Y CLASIFICACIÓN**

**ARTICULO 1º. PERFIL DOCENTE** El docente Teinquista es un profesional idóneo con vocación docente, con un alto sentido de pertenencia institucional comprometido con la formación de jóvenes íntegros que aporten a la sociedad, constantemente actualizado no solo en el área de conocimiento sino en aspectos pedagógicos, didácticos, investigativos y de Tecnologías de la Información y la comunicación.

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 3 de 19

ARTICULO 2º VINCULACIÓN DOCENTE Para ser nombrado como docente en la Corporación Tecnológica Industrial Colombiana TEINCO se requiere:


- a. Ser ciudadano Colombiano o residente autorizado.
- b. Tener definida su situación militar. (para el caso de los hombres)
- c. Reunir las condiciones exigidas para el desempeño del cargo.
- d. Gozar de buena reputación.
- e. Presentar los documentos que acrediten la formación profesional
- f. Presentar los documentos exigidos por la división de Recursos Humanos sin excepción.

PARAGRAFO: A la firma del contrato se deberán presentar los documentos que demuestren el cumplimiento de los literales anteriores.

ARTICULO 3º. DEFINICIÓN: El Reglamento docente de la Corporación Tecnológica Industrial Colombiana TEINCO determina los lineamientos en cuanto la definición, perfil, categorización, evaluación y aspectos disciplinares docente.

ARTICULO 4º. OBJETIVOS DEL REGLAMENTO DOCENTE son objetivos del presente reglamento docente:

- a. Definir los lineamientos generales de la función docente así como el perfil y su evaluación coherente con el Proyecto Educativo Institucional de TEINCO.
- b. Propender por la calidad docente mediante la constante actualización e incentivos correspondientes.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 4 de 19

- c. Reconocer la docencia como función sustantiva dando la relevancia pertinente y dignificando la profesión.
- d. Determinar los derechos y deberes del personal docente en la Institución.
- e. Definir claramente los parámetros de evaluación docente de forma semestral.
- f. Garantizar la estabilidad docente con constante crecimiento en aspectos propios del área de saber así como pedagógicos, didácticos, metodológicos, investigativos y de TIC.
- g. Definir el plan de formación docente para el logro de una constante actualización no solo en aspectos Institucionales sino de la profesión.


ARTICULO 5º CLASIFICACIÓN DOCENTE: El docente Teinquista se clasifica de acuerdo a la dedicación, duración de contrato y a la categoría.

ARTICULO 6º DE ACUERDO A LA DEDICACIÓN el docente en la Corporación Tecnológica Industrial Colombiana TEINCO podrá ser:

- a. Docente Tiempo completo: El docente Tiempo completo en TEINCO tendrá una asignación de 40 horas semanales debiendo orientar clases teóricas, teóricas prácticas o prácticas hasta el 80% de esta asignación.
- b. Docente Medio Tiempo: El docente medio tiempo en TEINCO tendrá una asignación de 20 horas semanales debiendo orientar clases teóricas, teóricas prácticas o prácticas hasta el 80% de esta asignación.

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 5 de 19

- c. Docente Tiempo Parcial: El docente tiempo parcial en TEINCO tendrá una asignación de 16 horas semanales debiendo orientar clases teóricas, teóricas prácticas o prácticas hasta el 80% de esta asignación.

PARAGRAFO: El docente tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial deberá dedicar el 20% o el faltante de horas según corresponda a actividades asignadas así: Apoyo académico administrativo, tutorías académicas, salidas pedagógicas, supervisión de práctica empresarial, actividades de formación para la investigación y todas las que sean asignadas coherentes con las necesidades académicas institucionales.

ARTICULO 7º DE ACUERDO CON LA DURACIÓN DEL CONTRATO: El docente Teinquista puede ser contratado:

- a. Término fijo por periodo académico: corresponde a la duración del periodo académico determinado a nivel Institucional.
- b. Por Calendario académico del año: Corresponde a la duración del calendario académico del año determinado a nivel Institucional.
- c. Término Indefinido: determinado de acuerdo a las normas laborales vigentes.


PARAGRAFO: Toda contratación diferente a la planteada en el presente artículo deberá ser autorizada por la Rectoría y será oficializada mediante acta Rectoral que hará parte de este reglamento.

ARTICULO 8º DE ACUERDO CON LAS CATEGORIAS El docente Teinquista podrá tener las siguientes categorías:

- a. Profesor Auxiliar
- b. Profesor Asistente

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 6 de 19

- c. Profesor Asociado
- d. Profesor Titular

## CAPITULO II

### ESCALAFÓN DOCENTE


ARTICULO 9º DEFINICIÓN: Se entiende por Escalafón Académico Docente, al sistema de clasificación de acuerdo con las categorías anunciadas en el artículo 8 diferenciando cada categoría de acuerdo a la formación académica, la experiencia docente y los méritos académicos reconocidos.

ARTICULO 10º DEL INGRESO AL ESCALAFON DOCENTE: Para ingresar al escalafón docente se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. Tener un año de antigüedad como docente en la Institución
- b. Realizar solicitud escrita dirigida al Consejo Académico anexando todos los documentos solicitados según la categoría que se desee ingresar.
- c. Demostrar una evaluación docente buena durante el año de servicio en la Institución.

ARTICULO 11. DE LOS REQUISITOS DE CADA CATEGORIA: Son requisitos de cada categoría los siguientes:

- a. Profesor Auxiliar
  - Tener un año de antigüedad en la Institución
  - Tener una evaluación superior o igual a Buena (según lo establecido en el capítulo de evaluación docente)
  - Tener Título de pregrado nivel profesional
  - Haber cumplido con el módulo 1 del Plan de formación docente
- b. Profesor Asistente

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 7 de 19

- Haber sido docentes auxiliar dos años en la Institución como docente tiempo completo o medio tiempo.
- Tener una evaluación superior o igual a Buena (según lo establecido en el capítulo de evaluación docente)
- Tener Título de pregrado nivel profesional y título de postgrado
- Haber cumplido con el módulo 1 y 2 del Plan de formación docente
- Escribir al menos dos artículos y publicarlos en revista reconocida.
- Acreditar formación pedagógica además de la formación de área específica.

c. Profesor Asociado


- Haber sido docentes auxiliar dos años en la Institución como docente tiempo completo o medio tiempo.
- Tener una evaluación igual a Excelente (según lo establecido en el capítulo de evaluación docente)
- Tener Título de pregrado nivel profesional y título de Maestría o Doctorado
- Haber cumplido con el módulo 1, 2 y 3 del Plan de formación docente
- Demostrar productos investigativos como: Artículos en revistas indexadas, creación de libros o capítulos de libros, ponencias en congresos reconocidos en el ámbito Nacional e Internacional.

d. Profesor Titular

- Haber sido docente Asociado dos años en la Institución como docente tiempo completo o medio tiempo.
- Tener una evaluación igual a Excelente (según lo establecido en el capítulo de evaluación docente)
- Tener Título de pregrado nivel profesional y título de Doctorado
- Haber cumplido con el módulo 1, 2, 3 y 4 del Plan de formación docente

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 8 de 19

- Demostrar productos investigativos como: Artículos en revistas indexadas, creación de libros o capítulos de libros, ponencias en congresos reconocidos en el ámbito Internacional.

ARTICULO 12º. POSTULACIÓN Y SELECCIÓN DE DOCENTES ESCALAFONADOS Para realizar la postulación al escalafón docente se deberá entregar los siguientes documentos al Consejo Académico:

- a. Carta de solicitud de inscripción del escalafón
- b. Hoja de vida con los soportes requeridos según escalafón al que se desea ingresar.

PARAGRAFO. La solicitud de escalafón docente junto con los soportes será analizada por el Consejo Académico una vez se autorice por este ente se procederá a informar a Rectoría quién previa verificación expedirá la respectiva Acta de Resolución de escalafón docente.

ARTICULO 13º DE LOS EGRESADOS DE LA INSTITUCIÓN Los egresados de la Corporación Tecnológica Industrial Colombiana TEINCO podrán prestar sus servicios como docentes de la Institución y tendrán derecho a ingresar al escalafón docente.


PARAGRAFO: El Egresado de TEINCO debe cumplir con los requisitos establecidos en cada una de las categorías.

### CAPITULO III REMUNERACIÓN EN EL ESCALAFÓN DOCENTE

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 9 de 19

ARTICULO 14º REMUNERACIÓN De acuerdo con la verificación de cada uno de los requisitos de las diferentes categorías del escalafón docente y teniendo en cuenta la clasificación docente en cuanto a dedicación el Consejo Directivo anualmente fijará la remuneración para cada una de las categorías.

PARAGRAFO: Se oficializará la remuneración docente de las categorías según Acta de Consejo Directivo anualmente.

#### CAPITULO IV DEL REGIMEN DE TRANSICIÓN

ARTICULO 15º DEL REGIMEN DE TRANSICIÓN: De acuerdo con la fecha de inicio de vigencia del presente reglamento se tendrá 3 meses de transición donde los docentes podrán postularse para ingresar a una de las categorías estipuladas del presente reglamento.


ARTICULO 16º REVISIÓN DE HOJAS DE VIDA DE DOCENTES ESACALAFONADOS: De acuerdo al Régimen de transición y previa solicitud docente se hará la revisión respectiva de las hojas de vida y se autorizará la transición al Régimen de Escalafón docente actual.

#### CAPITULO V DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DOCENTE

ARTICULO 17º. Derechos: además de los derechos reconocidos en la ley, el profesor disfrutará de los siguientes:

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 10 de 19

- a. El Personal Docente se beneficiará de las prerrogativas que se deriven de la constitución política, de las leyes, del régimen laboral y de este reglamento y demás normas de la entidad.
- b. Ejercer plena libertad en las actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro del principio de libertad de cátedra.
- c. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.
- d. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, teórico y artístico de acuerdo con los planes que adopte TEINCO.
- e. Recibir la remuneración y reconocimiento de prestaciones sociales que le corresponden al tenor de las normas vigentes.
- f. A ser seleccionado como representante de los Profesores al Consejo Académico y los demás órganos que los requieran.

ARTICULO 18°. El régimen disciplinario tiene por objeto garantizar que la función académica se desarrolle de acuerdo con los principios de legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación y eficiencia.


ARTICULO 19°. Constituye falta disciplinaria el incumplimiento de los deberes de que trata el presente reglamento y la violación de las normas establecidas en el código sustantivo de trabajo.

ARTICULO 20°. Los Docentes que incurran en faltas disciplinarias, serán objeto, de acuerdo con la gravedad, de las siguientes sanciones:

- a. Amonestación Privada
- b. Amonestación Publica

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 11 de 19

c. Destitución

La Amonestación Privada, la impondrá el superior inmediato del Docente; la Amonestación Pública el Consejo Académico y la Destitución el Rector, previo concepto del Consejo Académico.

ARTICULO 21º. La imposición de toda sanción deberá estar precedida del Procedimiento previsto en el presente reglamento.

ARTICULO 22º. DEBIDO PROCESO. Conocida una situación que pudiere constituir falta disciplinaria de un Docente, su jefe inmediato procederá a establecer si aquella puede calificarse como tal; en caso positivo procederá en los tres (3) días calendario siguientes al conocimiento del hecho, a comunicarle al Docente los cargos que le formulen las pruebas existentes.


El Director de programa o Jefe inmediato podrá tener en cuenta diferentes fuentes de aclaración de la situación propendiendo por la objetividad en todos los casos.

El Docente dispondrá de tres (3) días calendario para formular sus descargos y presentar las pruebas que considere convenientes para su defensa. Dentro de los tres (3) días calendario siguientes al vencimiento del término anterior, el jefe inmediato procederá a imponer la sanción de amonestación privada, si la falta no amerita más, informando de ella a la oficina de personal. Si hubiere lugar a otro tipo de sanción, deberá remitirla al Consejo Académico para concepto, el cual se hará llegar al Rector para efectos de aplicar la sanción pertinente mediante Resolución.

Para los efectos legales previstos en este reglamento, se considera jefe inmediato del Docente al Director de programa.

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 12 de 19

En todo caso se le respetará al docente el debido proceso descrito anteriormente.

ARTICULO 23º. De toda sanción se dejará constancia escrita en la hoja de vida del Docente.

ARTICULO 24º. La cesación definitiva en el ejercicio de las funciones Docentes se produce en los siguientes casos:


- a. Por abandono de cargo.
- b. Por renuncia aceptada.
- c. Por cancelación del contrato.
- d. Por declaración de carencia de cargo, lo cual procede cuando el Docente deje de concurrir por tres (3) días consecutivos al trabajo sin causa justificada, cuando en caso de renuncia haya dejado el cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo, o cuando habiendo sido nombrado, no firme el respectivo contrato dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de comunicación del nombramiento.
- e. Por invalidez absoluta, incapacidad mental o física comprobada.
- f. Por retiro con derecho a pensión de jubilación.
- g. Por muerte.

ARTICULO 25º. Deberes: El Personal Docente de TEINCO contrae las siguientes obligaciones:

- a. Desempeñar con eficiencia y eficacia las funciones asignadas en la docencia, investigación y extensión, ciñéndose a los programas establecidos.
- b. Identificarse con los principios filosóficos que orientan a la institución.
- c. Cumplir con responsabilidad y eficiencia la jornada laboral, el horario de trabajo y las funciones a su cargo.

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 13 de 19

- d. Defender el patrimonio cultural, moral, espiritual, artístico, científico y económico de la Comunidad Estudiantil.
- e. Contribuir en la formación integral del estudiantado.
- f. Atender las consultas de los estudiantes en los días y horas señaladas por el Director de programa.
- g. Asesorar a la institución en las áreas de su conocimiento cuando ello lo requiera.
- h. Contribuir a la marcha normal de la institución y al mejoramiento de sus aspectos académicos y administrativos.
- i. Contribuir con las facultades a la actualización de los programas de las diferentes asignaturas, la metodología, la bibliografía, entre otros.
- j. Asistir a los cursos, seminarios y congresos de actualización académica y metodología docente.


## CAPITULO VI DISTINCIONES ACADÉMICAS

ARTICULO 26°. El Consejo Directivo, con base en las propuestas presentadas por el Rector, da autorización a este para otorgar a los Docentes sobresalientes en el servicio prestado a TEINCO las siguientes distinciones:

- a. Profesor Distinguido: Al profesor asociado que después de seis (6) años de servicio a la institución se haya distinguido en la enseñanza o en la investigación o haya hecho contribuciones significativas a la ciencia, el arte o la técnica y la tecnología.
- b. Profesor Emérito: Al profesor titular que, por espacio de doce (12) años de servicio a la institución, se haya distinguido en la enseñanza o en la investigación y que haya prestado servicios notables.

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 14 de 19

c. Profesor Honorario: Al profesor titular que, por espacio de quince (15) años o más, haya desempeñado la docencia y la investigación.

**PARÁGRAFO:** La institución otorgará al Docente una constancia donde acredite las anteriores distinciones, la cual será entregada en acto especial, presidido por el Rector y demás directivas de TEINCO.

**ARTICULO 27º INCENTIVOS.** TEINCO podrá otorgar distinciones especiales a los docentes mencionados en el Artículo 27 descritos así:

- Otorgar becas de estudio para uno de los programas de la Corporación Tecnológica Industrial Colombiana TEINCO.
- Generar eventos para la exhibición de obras artísticas o culturales.
- Apoyar en la publicación de libros, artículos o escritos a través de la Dirección de Investigación Tecnológica Aplicada. D.I.T.A.
- Bonificaciones económicas de acuerdo a la demostración de aportes académicos en la Institución.
- Asenso a cargos Directivos Docentes de acuerdo con el desempeño y el sentido de pertenencia mostrado por la Institución.


## CAPITULO VII DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

**ARTICULO 28. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE** se constituyen objetivos de la evaluación docente:

- Realizar el seguimiento respectivo de la calidad docente en aspectos disciplinares, pedagógicos, didácticos y metodológicos.

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 15 de 19


- Elaborar un proceso de cualificación docente teniendo como base diferentes fuentes de información para lograr la objetividad necesaria del proceso.
- Generar cultura de evaluación permanente que permita un constante mejoramiento de forma autónoma e Institucional.

**ARTICULO 29. ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE** Son aspectos de la evaluación docente:

- Evaluación de los estudiantes a los Docentes: Se realizaran dos evaluaciones por parte del estudiante al docente tocando aspectos de conocimiento, metodología y didáctica.
- Evaluación del Director de programa al Docente: Se realizará dos evaluaciones en el semestre el Director de programa evaluará aspectos de cumplimiento en clases, idoneidad, cumplimiento con asignaciones realizadas como actividades investigativas, tutorías, y las demás asignadas en el presente reglamento.
- Impuntualidades e Inasistencia a clase: Se tendrá un informe por parte de la Dirección de programa sobre impuntualidades e inasistencias docentes y esta será una causal de no renovar la contratación docente si el caso lo amerita y si no existen causas justificadas.
- Autoevaluación: Es la realizada por el docente donde evaluará de forma consiente cada uno de los procesos realizados de acuerdo con los deberes que se describen el presente reglamento.

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

 <b>TEINCO</b> <small>Corporación Tecnológica Industrial Colombiana</small>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 16 de 19

ARTICULO 30° PONDERACIÓN DE LOS ASPECTOS A EVALUAR Los aspectos evaluado tendrán la siguiente ponderación y su equivalente cualitativo así:

Evaluación de Estudiantes Docentes	de a	Evaluación de Directores Docentes	de a	Impuntualidades e inasistencia a clases	Autoevaluación
30%		25%		20%	25%

ARTICULO 31° EQUIVALENTE CUALITATIVO DEL PORCENTAJE DE EVALUACIÓN DOCENTE.


RANGO DE RESULTADO	EQUIVALENTE CUALITATIVO
90% A 100%	EXCELENTE
70% A 89%	BUENO
50% A 69%	SUFICIENTE
20% A 49%	INSUFICIENTE

PARAGRAFO: Sera causal de no continuar en la Institución la evaluación Insuficiente, la evaluación suficiente será causal de seguimiento constante de la Dirección de programa hasta tanto no se llegue al rango de bueno.

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 17 de 19

ARTICULO 32. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE. Una vez se tengan los resultados de cada uno de los aspectos mencionados en el Artículo 29 la Vicerrectoría Académica presentará debidamente tabulados dichos resultados al Consejo Académico y es este ente el encargado de la toma de decisiones que quedará formalizada en acta del mismo Consejo.

## CAPITULO VIII DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE

ARTICULO 33º OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE: Son objetivos del plan de formación docente los siguientes:


- Promover la formación docente Institucional mediante la creación de módulos virtuales específicos de trabajo.
- Promover la formación docente en aspectos relacionados con la pedagogía, la didáctica y la metodología.
- Promover la formación docente en aspectos relacionados con la Investigación.
- Promover la formación docente en aspectos relacionados con las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Incentivar la formación postgradual mediante convenios interinstitucionales en el ámbito Nacional e Internacional.

ARTÍCULO 34º DE LOS MODULOS DE FORMACIÓN los módulos de formación del plan de formación docente serán los siguientes:

- MODULO 1. CONOCIENDO A TEINCO: Este módulo deberá ser realizado por todos los docentes que llegan por primera vez a la Institución así como por los docentes que por la transición deseen escalafonarse en una de las

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 18 de 19

categorías dispuestas para tal fin, el módulo contendrá aspectos de carácter Institucional.

- MODULO 2. TEINCO PEDAGÓGICA: Este módulo deberá realizarse en el segundo semestre de ingreso a la Institución así como por los docentes que por la transición deseen escalafonarse consistirá en el trabajo de aspectos pedagógicos para ejercer la función docente con calidad.
- MODULO 3. TEINCO INVESTIGATIVA Este módulo deberá realizarse en el tercer semestre de ingreso a la Institución así como por los docentes que deseen escalafonarse constituirá un módulo dedicado a la formación investigativa y los procedimientos propios de investigación.
- MODULO 4. TEINCO TIC Este módulo deberá realizarse en el cuarto semestre de ingreso a la Institución así como por los docentes que deseen escalafonarse constituirá un módulo dedicado a la formación en Tecnologías de la Información y la comunicación.


PARAFRAFO. TEINCO podrá constituir módulos adicionales de formación de acuerdo a las necesidades cambiantes de la academia o reemplazar los anteriores mediante resolución Rectoral.

ARTÍCULO 35º DE LOS CONVENIOS PARA FORMACIÓN DOCENTE La Institución propenderá por el establecimiento de convenios internacionales en el ámbito Nacional e Internacional para la formación postgradual de los docentes determinando mediante la mejor evaluación quienes serán los beneficiados para dicha formación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Código:</b> RG-DTH-07-001
		<b>Fecha:</b> 08-01-2015
	<b>REGLAMENTO DOCENTE</b>	<b>Versión:</b> 001
		<b>Página</b> 19 de 19

Dado en Bogotá. D.C., a los 6 días del mes de Septiembre de 2012

**WILLIAM FERNANDO SANCHEZ**

Presidente Consejo Directivo

**ERNESTO PARRA HERRERA**

Secretario General

*Documento Original debidamente firmado que reposa en la oficina de Rectoría.*

**COPIA NO CONTROLADA AL IMPRIMIR O DESCARGAR**

*La calidad la hacemos todos...*