ACUERDO N°04
CONSEJO DIRECTIVO
Febrero 04 de 2020

"Por medio del cual se adopta el Reglamento Docente de la Corporación Universitaria Remington

El CONSEJO DIRECTIVO de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON, en ejercicio de las atribuciones legales y estatutarias, en especial, las conferidas en el artículo 34, literales b, de los Estatutos de la institución, y con base en la Ley 30 de 1992, y,

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 69 de la Constitución Nacional garantiza la autonomía universitaria, mediante la cual, las instituciones de educación superior podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.
2. Que el artículo 123 de la Ley 30 de 1992 establece que las instituciones de educación superior deberán tener un reglamento docente que regule, al menos, los siguientes aspectos: requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario.
3. Que mediante el Acuerdo 07-A de 2013, el Consejo Directivo de la Corporación Universitaria Remington aprobó el Reglamento Docente vigente en la Institución.
4. Que las dinámicas institucionales y gubernamentales relacionadas con los procesos de la educación superior, los resultados de los procesos de autoevaluación y los fenómenos de globalización obligan a la actualización del Reglamento Docente.
5. Que, conforme a lo anterior, el Consejo Directivo,

ACUERDA

ARTÍCULO 1°. El presente Reglamento Docente regula las relaciones entre la Corporación Universitaria Remington y su planta de profesores universitarios, buscando asegurar la excelencia académica para responder eficazmente a las realidades sociales y culturales del país, de conformidad con la Misión y la Visión de la Institución.

ARTÍCULO 2°. Ámbito de aplicación. El presente Reglamento Docente aplica para todos los profesores que se encuentran vinculados en programas de pregrado y posgrado en todas las sedes de la Corporación Universitaria Remington.

ARTÍCULO 3°. Perfil del profesor de la Corporación Universitaria Remington. Serán características del profesor adscrito a la Corporación Universitaria Remington:

- Su formación integral en los valores y principios consagrados en el ordenamiento jurídico vigente y en las normas de la Institución.
- Su capacidad de reconocimiento y de respeto por las personas, sin discriminación alguna; la búsqueda permanente de la verdad y el conocimiento; la solidaridad, la

justicia, la honradez, la creatividad e innovación, la lealtad, el compromiso con la paz y con el desarrollo del país.

- Su excelencia en los ámbitos académicos, profesional y personal. Así como la permanente búsqueda, producción y socialización del conocimiento de la ciencia y del arte, de acuerdo con su perfil de formación.
- Su capacidad para ser parte integral, integrante e integradora de la comunidad académica y el entorno para contribuir con su desarrollo.
- Su compromiso con lo ético y su responsabilidad social y académica.
- Su profesionalismo y su determinación para que todas sus capacidades estén orientadas al logro de los objetivos trazados por la Institución en cuanto a la enseñanza, la formación, la investigación, la transferencia del conocimiento, la proyección social y, en algunos casos, a la administración académica.
- Su capacidad para ser un mediador-tutor que favorece en sus estudiantes la construcción de capacidades humanas y de competencias para generar un proceso de formación y transformación de la persona, del saber y de la sociedad, y propiciar una auténtica formación integral.
- Su dedicación para convertirse en un mediador-tutor que asume los roles de orientar creativamente los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir del fomento de las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva; promover ambientes y experiencias para el aprendizaje significativo; generar contextos de aprendizaje adecuados para que los estudiantes compartan elementos culturales, lenguajes, códigos y saberes diversos; promover el aprendizaje en múltiples ambientes, por medio de la apropiación y construcción del conocimiento; utilizar medios, metodologías, modalidades y métodos para una formación profesional de calidad y permitir al estudiante construir su propios conocimientos.
- Su capacidad para ser un mediador-tutor que entiende que su labor no es una experiencia individual e independiente, sino el resultado de la interacción permanente con el mundo real, con el trabajo multi y transdisciplinario, con las experiencias en diversos contextos, con la incorporación de tecnologías a sus labores cotidianas y la discusión rigurosa con sus pares en el mundo académico.
- Su potencial investigador que reconoce y estimula los avances de su área de conocimiento y de su profesión, por medio de la participación en grupos de investigación, semilleros, redes y comunidades académicas y divulga los resultados de sus proyectos, permitiendo así la transferencia del conocimiento a la sociedad.
- Su determinación y decisión por ser una persona innovadora que potencia el conocimiento científico, tecnológico y social.

ARTÍCULO 4°. Clasificación de los profesores. Para el ejercicio de las actividades de docencia, investigación, innovación, proyección social y transferencia del conocimiento, los profesores de la Corporación Universitaria Remington se clasifican, así:

a) **Profesor interno:** es aquel vinculado a la Corporación Universitaria Remington para realizar actividades de docencia, investigación y proyección social.

b) **Profesor de cátedra:** es aquel que se vincula a la Institución para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase y cuya vinculación se mide por la duración de la labor contratada.

c) **Profesor visitante:** es aquel proveniente de otra institución nacional o del exterior, con dedicación a la docencia o investigación sobre un tema en el cual es experto; también podrá ser derivado de un intercambio cultural o administrativo. El apoyo económico al que haya lugar, podrá ser convenido con la Institución de origen.

d) **Profesor *ad honorem*:** también definido como "profesor por la honra", quien ejerce la docencia en la Institución sin vínculo laboral y sin percibir remuneración alguna de esta, pero con los deberes y derechos establecidos en el presente Reglamento Docente.

Parágrafo: para ser nombrado profesor *ad honorem*, la decanatura de la Facultad presentará ante el Consejo Académico de la Institución una solicitud sustentada, la que incluirá la hoja de vida del candidato. Con el concepto favorable de dicho Consejo, se presentará a la Rectoría, que decidirá sobre la solicitud. Si es aprobada, se formalizará mediante una Resolución en la cual se hará constar el periodo académico y la dedicación convenida. Copia de la resolución será enviada al profesor *ad honorem* y a la Dirección de Talento Humano.

ARTÍCULO 5: **Nombramiento y remoción de los profesores.** De acuerdo con lo establecido en los Estatutos de la Corporación Universitaria Remington, corresponde a la Rectoría el nombramiento y la remoción de los profesores.

Parágrafo 1: para la realización del nombramiento de los profesores es necesario que opere el proceso de selección por convocatoria, previo cumplimiento del perfil requerido por cada Facultad o área académica solicitante de la vacante y con las pruebas psicotécnicas requeridas, así como las demás condiciones y requisitos establecidos por la Institución, todo los cual quedará explícito en cada convocatoria que se divulgue.

Parágrafo 2: La convocatoria será abierta y pública a través de los medios que disponga la Institución, entre los cuales podrán estar: el sitio web institucional, las páginas web de empresas especializadas en selección de personal, prensa nacional o por otros medios de divulgación reconocidos en el medio.

Parágrafo 3: en cualquier caso, la Institución se reserva el derecho de someter a un candidato a pruebas de suficiencia científica o pedagógica y a pruebas psicotécnicas.

Parágrafo 4: si la convocatoria se declara desierta, a solicitud de la unidad académica, la decanatura de la Facultad podrá recomendar a la Rectoría la vinculación temporal de un profesor, mientras se realiza una nueva convocatoria.

ARTÍCULO 6°. Requisitos generales para ser profesor de la Institución. Además de los requisitos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, el aspirante a ejercer el cargo de profesor en la Institución, debe:

- Conocer y respetar los principios y valores de la Corporación Universitaria Remington.

- Conocer y aceptar las normas y disposiciones internas de la Institución, particularmente, las contenidas en el proyecto educativo institucional.
- Ser ciudadano colombiano en ejercicio o extranjero, con permiso, debidamente otorgado por las autoridades migratorias.
- Acreditar experiencia y competencias académicas, pedagógicas, docentes o investigativas en el área en la cual se va a desempeñar.
- Según el nivel que determine la Institución, debe acreditar título académico otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o convalidado por este.
- Cumplir con los demás requisitos específicos exigidos por la Institución.

Parágrafo: el Comité de Evaluación Docente podrá eximir, temporalmente, el cumplimiento del requisito de convalidación del título a aquellos profesores no residentes en el país.

ARTÍCULO 7°. Derechos. Además de los derechos consagrados en la Constitución Nacional, las leyes colombianas, las normas y los reglamentos de la Institución y, de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos en ellos, el profesor de la Corporación Universitaria Remington, tendrá derecho a:

- Ejercer la libertad de cátedra.
- Ser tratado, en toda circunstancia, como corresponde a su dignidad humana y profesional, respetándole el debido proceso.
- Elegir y ser elegido en todas las instancias en las que esté prevista su participación y representación.
- Ser evaluado y conocer oportunamente el resultado de su evaluación.
- Participar en la Carrera Docente, según lo estipulado en el presente Reglamento.
- Recibir el reconocimiento de los derechos de propiedad intelectual que le correspondan por su producción intelectual de conformidad con las normas legales y las disposiciones internas de la Institución.
- Participar y ser beneficiario de los programas y servicios que la Institución establece para sus profesores, de conformidad con las disposiciones internas vigentes.
- Formular solicitudes respetuosas ante las instancias correspondientes y obtener respuesta oportuna.

ARTÍCULO 8°. Deberes. Además de los establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato laboral y demás disposiciones legales e internas vigentes, los profesores de la Corporación Universitaria Remington, tendrán los siguientes deberes:

- Conocer, acatar y respetar los principios, valores y normas de la Institución y comportarse, dentro y fuera de esta, conforme con dichos principios, valores y normas.

- Observar los principios éticos y el respeto en sus relaciones con todos los miembros de la comunidad académica.
- Cumplir con calidad, eficiencia y dedicación lo establecido en el presente Reglamento, en su labor docente y en el plan de mejoramiento, resultado de la evaluación integral de desempeño que le realice la Institución.
- Contribuir con el desarrollo y sostenibilidad del proyecto educativo institucional.
- Participar activamente en los procesos de autoevaluación y acreditación institucional y de programas.
- Velar por el cuidado, respeto y conservación de los bienes de la Institución.
- Hacer uso adecuado de los sistemas de información y gestión de los procesos académicos y administrativos, de acuerdo con los criterios institucionales.
- Identificar y apropiar la mediación tecnológica como posibilitadora de un ambiente de aprendizaje que incentive la autonomía y el trabajo colaborativo.
- Conocer, respetar y aplicar el Reglamento Estudiantil en lo que corresponda.
- Atender, orientar y asesorar oportunamente a los estudiantes.
- Participar en programas y proyectos de asesoría, consultoría, extensión y proyección social, de acuerdo con su perfil y las necesidades institucionales.
- Participar en redes académicas, científicas e interinstitucionales de trabajo.
- Dirigir, evaluar y asesorar trabajos de grado.
- Realizar, cuando por necesidades institucionales así se requiera, actividades de administración académica.
- Fomentar la participación de los estudiantes en los procesos de formación, investigación, innovación y proyección social.
- Propiciar en los estudiantes el diálogo intercultural, fomentando las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva.
- Incrementar y consolidar permanentemente sus competencias.
- Reintegrarse oportunamente a sus actividades académicas, una vez terminado el plazo de permisos, licencias, comisiones, vacaciones o descansos y presentar los respectivos informes cuando se requiera.
- Informar a las instancias pertinentes sobre las conductas de los estudiantes o de cualquier miembro de la comunidad universitaria que puedan dar lugar a la iniciación de un proceso disciplinario, así como de cualquier otra situación que ponga en peligro la imagen y la filosofía de la Institución o a las personas y bienes de esta.
- Respetar los derechos de propiedad intelectual de la Institución, de los estudiantes y de terceros.

- Utilizar el nombre y la marca de la Corporación Universitaria Remington conforme con las disposiciones internas. Declarar explícitamente su filiación institucional en los documentos y en la producción científica y académica de su autoría.
- Participar en las actividades que la Institución programe, tales como reuniones, eventos y cursos, entre otras.
- Firmar el respectivo contrato antes de iniciar sus actividades.
- Cumplir las demás obligaciones relacionadas con su cargo o aquellas que le sean asignadas por su jefe inmediato.

ARTÍCULO 9°. Vinculación y dedicación. Los profesores internos serán vinculados mediante contrato de trabajo. La dedicación del profesor podrá ser de tiempo completo (jornada laboral de 48 horas semanales) o de medio tiempo (jornada laboral de 24 horas semanales). La vinculación con la Institución procederá por convocatoria abierta y pública por los medios que disponga la Institución conforme los parámetros determinados en el ARTÍCULO 5° del presente reglamento.

Para la vinculación se requiere el cumplimiento de las siguientes etapas:

- Determinación de las necesidades institucionales y la disponibilidad de recursos.
- Declaración del perfil institucional y el específico del cargo, así como las condiciones del proceso.
- Presentación de las pruebas psicotécnicas requeridas o determinadas explícitamente en la convocatoria, que reflejen las capacidades y competencias del aspirante, entre otras.
- Trámites de vinculación, firma del contrato y notificación de la fecha de inicio de actividades.

ARTÍCULO 10°. Definición de la Carrera Docente. Es un proceso de formación y desarrollo del profesor interno, que tiene por finalidad contribuir al fortalecimiento de su perfil. La Carrera Docente comprende las siguientes etapas:

a) **Clasificación:** es la ubicación por primera vez del profesor en una de las categorías previstas en la Carrera Docente, previo cumplimiento de los requisitos definidos por la Institución.

b) **Permanencia:** se refiere al cumplimiento de los compromisos propios de cada categoría, que a su vez posibilitan el ascenso a la siguiente.

c) **Promoción:** implica el cambio de una categoría a la inmediatamente superior, como resultado del cumplimiento de los requisitos establecidos en esta.

Parágrafo 1: transcurrido el primer año de vinculación, el profesor interno podrá participar en la Carrera Docente, según las condiciones establecidas en el presente Reglamento.

Parágrafo 2: la decanatura de la Facultad podrá solicitar el cambio de contrato del profesor, de término fijo a término indefinido, después de un (1) año de haber ingresado a la Carrera Docente. Para ello deberá mediar una solicitud formal del profesor al Comité de Evaluación

Docente. La Institución podrá acceder a esta solicitud, teniendo en cuenta las necesidades institucionales, el cumplimiento de requisitos y la disponibilidad de recursos.

Parágrafo 3: un profesor que ingresa a la Institución podrá someter a estudio del Comité de Evaluación Docente la homologación del escalafón o Carrera Docente obtenida en otra institución de educación superior colombiana, siempre y cuando, cumpla con los parámetros estipulados en el presente Reglamento; su concepto favorable podrá ser tenido en cuenta para la inscripción en la Carrera Docente a partir del segundo año de vinculación como profesor interno en la Corporación Universitaria Remington.

ARTÍCULO 11°. Categorías de la Carrera Docente en la Institución.

a) Profesor auxiliar.
b) Profesor asistente.
c) Profesor asociado.
d) Profesor titular.

ARTÍCULO 12°. Profesor auxiliar. Es la categoría correspondiente al primer nivel de la Carrera Docente. Para ser clasificado como profesor auxiliar, además de los requisitos generales establecidos en el presente Reglamento, se requiere:

a) Acreditar título de pregrado, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o convalidado por este.
b) Un (1) año al servicio en la Institución, como profesor interno.
c) A criterio del Comité de Evaluación Docente, haber obtenido una evaluación integral de desempeño favorable como profesor interno al servicio de la Institución.
d) Certificar la participación y aprobación de al menos dos (2) cursos de formación docente ofertadas por la Institución.
e) Acreditar competencias del nivel A2 (marco común europeo de referencia) en una lengua extranjera.
f) Acreditar producción intelectual como profesor interno de la Institución, según lo establecido por las disposiciones institucionales para acceder a esta categoría.

ARTÍCULO 13°. Profesor asistente. Es la categoría correspondiente al segundo nivel de la Carrera Docente. Para ser clasificado o promovido como profesor asistente, además de los requisitos generales establecidos en el presente Reglamento, se requiere:

a) Acreditar título de maestría o de especialización médico quirúrgica, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o convalidado por este.
b) Acreditar una permanencia mínima de cuatro (4) años como profesor interno al servicio de la Institución en la categoría de profesor auxiliar.
c) A criterio del Comité de Evaluación Docente, haber obtenido una evaluación integral de desempeño favorable como profesor auxiliar al servicio de la Institución.
d) Certificar la participación y aprobación de al menos cuatro (4) cursos nuevos de formación docente ofertados por la Institución.

e) Acreditar competencias del nivel B1 (marco común europeo de referencia) en una lengua extranjera.

f) Acreditar producción intelectual como profesor interno de la Corporación Universitaria Remington, según lo establecido en las disposiciones institucionales para acceder a esta categoría.

Parágrafo: también podrá ser clasificado en la categoría de profesor asistente quien, al término de su primer año como profesor interno al servicio de la Corporación Universitaria Remington, cumpla los siguientes requisitos:

a) Estar certificado en categoría de profesor asistente en una institución de educación superior acreditada o con reconocimiento internacional verificado.
b) Título de maestría, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o convalidado por este.
c) Cinco (5) años de experiencia como profesor de tiempo completo en una institución de educación superior acreditada o con reconocimiento internacional verificado.
d) A criterio del Comité de Evaluación Docente, haber obtenido una evaluación integral de desempeño favorable como profesor interno al servicio de la Institución.
e) Certificar la participación y aprobación de al menos dos (2) cursos de formación docente ofertadas por la Institución.
f) Acreditar competencias del nivel B1 (marco común europeo de referencia) en una lengua extranjera.
g) Acreditar producción intelectual como profesor interno de la Corporación Universitaria Remington, según lo establecido en las disposiciones institucionales para acceder a esta categoría. Se podrá contabilizar la producción académica y científica obtenida por fuera de la Institución en los últimos cinco (5) años anteriores a su vinculación.

ARTÍCULO 14°. Profesor asociado. Es la categoría correspondiente al tercer nivel de la Carrera Docente. Para ser clasificado o promovido como profesor asociado, además de los requisitos generales establecidos en el presente Reglamento, se requiere:

a) Acreditar título de maestría, especialización médico quirúrgica o de doctorado, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o convalidado por este.

b) Acreditar una permanencia mínima como profesor interno al servicio de la Institución de siete (7) años en la categoría de profesor asistente, o de cinco (5) años si posee título de doctorado.

c) A criterio del Comité de Evaluación Docente, haber obtenido una evaluación integral de desempeño favorable como profesor asistente al servicio de la Institución.

d) Certificar la participación y aprobación de al menos seis (6) cursos nuevos de formación docente ofertados por la Institución.

e) Acreditar competencias del nivel B2 (marco común europeo de referencia) en una lengua extranjera.

f) Acreditar producción intelectual como profesor interno de la Corporación Universitaria Remington, según lo establecido en las disposiciones institucionales para acceder a esta categoría.

Parágrafo: también podrá ser clasificado en la categoría de profesor asociado quien acredite, al término de su primer año como profesor interno al servicio de la Corporación Universitaria Remington, lo siguiente:

a) Estar certificado en categoría de profesor asociado en una institución de educación superior acreditada o con reconocimiento internacional verificado.

b) Título de doctorado otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o convalidado por este.

c) Experiencia mínima de quince (15) años como profesor de tiempo completo en instituciones de educación superior.

d) A criterio del Comité de Evaluación Docente, haber obtenido una evaluación integral de desempeño favorable como profesor interno al servicio de la Institución.

e) Certificar la participación y aprobación de al menos dos (2) cursos de formación docente ofertados por la Institución.

f) Acreditar competencias del nivel B2 (marco común europeo de referencia) en una lengua extranjera.

g) Acreditar producción intelectual como profesor interno de la Corporación Universitaria Remington, según lo establecido en las disposiciones institucionales para acceder a esta categoría. Se podrá contabilizar la producción obtenida por fuera de la Institución en los últimos cinco (5) años anteriores a su vinculación.

ARTÍCULO 15°. Profesor titular. Es la categoría correspondiente al cuarto nivel de la Carrera Docente. Sin excepción, ningún profesor podrá ser clasificado en esta categoría por primera vez. Para ser promovido en la Carrera Docente como profesor titular, además de los requisitos generales establecidos en el presente Reglamento, se requiere:

a) Acreditar título de doctorado, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o convalidado por éste.

b) Acreditar una permanencia mínima de siete (7) años como profesor interno al servicio de la Corporación Universitaria Remington en la categoría de profesor asociado.

c) A criterio del Comité de Evaluación Docente, haber obtenido una evaluación integral de desempeño favorable como profesor asociado al servicio de la Institución.

d) Certificar la participación y aprobación de al menos diez (10) cursos nuevos de formación docente ofertados por la Institución.

e) Acreditar competencias del nivel B2 (marco común europeo de referencia) en una lengua extranjera.

f) Acreditar producción intelectual como profesor interno de la Corporación Universitaria Remington, según lo establecido en las disposiciones institucionales para acceder a esta categoría.

g) Realizar un trabajo de investigación de nuevo conocimiento, diferente a su tesis doctoral, preparado específicamente para su promoción a la categoría de profesor titular.

Parágrafo: para garantizar la actualización permanente, el profesor titular debe continuar con su programa de formación en el campo pedagógico y de profundización de su disciplina. Además, debe cumplir con la producción académica y científica de conformidad con lo establecido en las disposiciones institucionales para esta categoría.

ARTÍCULO 16°. Criterios y condiciones generales para la clasificación, permanencia y promoción en la Carrera Docente. Se deberá tener en cuenta los siguientes criterios y condiciones:

- La promoción en la Carrera Docente debe respetar el orden de las categorías, partiendo de la asignada por primera vez.
- La experiencia docente y profesional se evaluará y contabilizará según los criterios definidos por el Comité de Evaluación Docente.
- Los títulos exigidos en cada categoría deberán corresponder con el área de desempeño del profesor o alguna relacionada.
- Las categorías de la Carrera Docente se definen y diferencian entre sí, con base en los requisitos de titulación académica, experiencia docente, cualificación, competencias en lengua extranjera, producción intelectual y la labor docente.
- El Comité de Evaluación Docente determinará los criterios para evaluar y contabilizar los equivalentes en tiempos completos expresados en otras dedicaciones y tipos de vinculación, siempre y cuando, estos servicios se hayan prestado en una institución de educación superior acreditada o con reconocimiento internacional verificado.
- Los profesores del Área de Idiomas deberán acreditar, para el ingreso a las diferentes categorías, un nivel de competencia en la lengua objeto de enseñanza, según lo establecido por la Institución.

ARTÍCULO 17°. Plan de trabajo. Se refiere a las actividades de investigación, innovación, transferencia de conocimientos, proyección social, producción intelectual, atención, asesoría y tutoría de estudiantes, realizadas por el profesor en virtud de sus capacidades y competencias. Estas actividades deben ser desarrolladas y consolidadas en un contexto de responsabilidad, objetividad y participación.

El plan de trabajo debe contener las estrategias, metas, acciones y productos necesarios para el cumplimiento de la misión de la Institución, el plan de desarrollo institucional y el plan de acción de la respectiva unidad académica a la que se encuentra asignado. Dicho plan se acuerda con el jefe inmediato, de conformidad con los lineamientos institucionales y debe evidenciar fines comunes de desarrollo académico, social y humano. El plan de trabajo de los profesores comprende actividades instruccionales y no instruccionales.

Parágrafo 1: la distribución de tiempos en el plan de trabajo tendrá en cuenta la categoría del profesor. El plan de trabajo aprobado a cada profesor estará de acuerdo con los lineamientos institucionales, será parte esencial de los deberes del profesor, objeto de análisis en la evaluación integral de desempeño y norma de trabajo para todos los efectos.

Parágrafo 2: los profesores asociados y titulares tienen un mayor grado de responsabilidad en los procesos académicos, investigativos y de innovación; sus funciones deben

corresponder con una docencia cualificada, con la promoción e impulso de los grupos de investigación y la permanente producción científica y académica; también estarán a cargo de la divulgación y aplicación de nuevos desarrollos e impacto de los mismos, así como al reconocimiento de estos desarrollos por parte de pares académicos nacionales o internacionales.

ARTÍCULO 18°. Docencia directa. Comprende actividades de contacto directo estudiante-profesor y realizada en los cursos de pregrado, posgrado o formación continua en sus diferentes modalidades: presencial, a distancia y virtual.

El Consejo Académico reglamentará el número de horas a la semana que un profesor de la Institución dedicará a la docencia directa, según las necesidades particulares de cada periodo académico, modalidad o sede.

Parágrafo 1: la docencia directa correspondiente a la relación docencia-servicio de los programas del área de la salud se asignará teniendo en cuenta las disposiciones legales que rigen la materia.

Parágrafo 2: la atención a los estudiantes es una obligación de los profesores internos de la Institución. Los profesores deben dedicar un mínimo de horas semanales para esta actividad, las cuales serán definidas en los planes de trabajo. El acompañamiento a los estudiantes de posgrado se hará de común acuerdo con el profesor o con el director del proyecto, sin perjuicio del tiempo dedicado a la labor de contacto directo y a las necesidades del estudiante.

Parágrafo 3: las tutorías y los trabajos de grado serán incluidos en el plan de trabajo del profesor.

ARTÍCULO 19°. Actividades diferentes a la docencia directa. De conformidad con el proyecto educativo institucional, el plan de desarrollo institucional y el plan de acción de cada unidad académica, las actividades diferentes a la docencia directa comprenden, entre otras, las siguientes:

- Aquellas orientadas al logro de la producción científica, académica, artística y cultural mediante la ejecución de programas y proyectos.
- Actividades encaminadas a la difusión y divulgación de resultados de investigación.
- Trabajos de innovación y transferencia tecnológica.
- Procesos de cualificación docente.
- Trabajos o proyectos de extensión y proyección social del conocimiento.
- Actividades de autoevaluación y de administración académica.

ARTÍCULO 20°. Evaluación integral de desempeño. Es un proceso permanente que busca garantizar el cumplimiento de las políticas institucionales y el mejoramiento continuo de los profesores en función de las metas y resultados que deben alcanzar. La evaluación integral de desempeño se realiza a través de instrumentos previamente conocidos por los profesores y aprobados por la Institución. Esta evaluación comprende:

a) La evaluación realizada por los estudiantes.
b) La evaluación realizada por el propio profesor.
c) La evaluación realizada por el jefe inmediato, que tendrá en cuenta, entre otros factores, la categoría del profesor en la Carrera Docente y su mejoramiento continuo.

Parágrafo 1: de acuerdo con el resultado del proceso de evaluación integral se podrá establecer un plan de mejoramiento en conjunto con el profesor evaluado.

Parágrafo 2: el resultado de la evaluación integral de desempeño se tendrá en cuenta, entre otras, para la renovación o terminación del contrato, el cambio de contrato a término indefinido, la cualificación y formación del talento docente, la autorización de comisiones y el otorgamiento de distinciones académicas.

Parágrafo 3: la evaluación integral de desempeño se realizará de conformidad con los criterios y condiciones establecidos por el Consejo Académico.

Parágrafo 4: el plan de mejoramiento y su seguimiento debe ser concertado entre el profesor y la dirección del programa académico al cual está adscrito dicho docente.

ARTÍCULO 21°. Comité de Evaluación Docente. En la Institución se establecerá un Comité de Evaluación Docente adscrito a la Vicerrectoría Académica. Este Comité actuará de conformidad con las políticas, reglamentos y disposiciones institucionales, garantizando la legalidad, objetividad y transparencia de sus decisiones.

El Comité de Evaluación Docente estará conformado por:

- Titular de la Vicerrectoría Académica, quien presidirá el Comité.
- Titular de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
- Un representante de las decanaturas, designado por el Consejo Académico por un período de dos años.
- Un representante de los profesores internos, elegido por votación popular entre los profesores internos de la Institución, por un período de dos años.
- Titular de la Dirección de Talento Humano, quien oficiará como secretario.

Parágrafo: se podrá invitar a otras autoridades institucionales o expertos, si el tema a tratar lo amerita.

ARTÍCULO 22°. Responsabilidades del Comité de Evaluación Docente.

- Evaluar y recomendar a la Rectoría acerca de la clasificación y promoción de los profesores internos en la Carrera Docente.
- Resolver las reclamaciones que se presenten con respecto de las decisiones de clasificación y promoción de los profesores internos.
- Asesorar a la Rectoría sobre los casos excepcionales en que se requiera contratar a un profesor para el ejercicio de la docencia en un nivel superior al de su titulación, siempre y cuando, no se requiera título de idoneidad. En todo caso, este profesor deberá acreditar aportes significativos en el área de desempeño.

- Asesorar a la Rectoría sobre los casos excepcionales en que se requiera dispensar temporalmente del requisito de convalidación del título a profesores no residentes en el país.
- Evaluar las solicitudes de cambio de contrato de término fijo a indefinido, para su posterior aprobación por parte de la Rectoría.
- Evaluar las solicitudes de capacitación de los profesores en maestría o doctorado, pasantía posdoctoral, entre otras, y presentarlas a la Rectoría para su aprobación.
- Evaluar las solicitudes de creación de plazas nuevas y presentar el concepto respectivo a la Rectoría.
- Las demás responsabilidades o funciones que asigne la Rectoría.

Parágrafo: el Comité de Evaluación Docente establecerá los lineamientos generales para el ejercicio de las funciones consagradas en el presente artículo.

ARTÍCULO 23°. Reuniones del Comité de Evaluación Docente. El Comité sesionará ordinariamente, una vez, al finalizar cada semestre calendario; además, cuando, de manera extraordinaria, sea convocado por la presidencia del Comité. Se podrán realizar reuniones no presenciales, con la mediación de herramientas TIC dispuestas por la Institución. Las deliberaciones y decisiones se tomarán por mayoría simple.

ARTÍCULO 24°. Horario de trabajo. Según la dedicación y el plan de trabajo aprobado, el horario de trabajo será definido entre el profesor y la Dirección de la unidad académica a la cual está adscrito, prevaleciendo el interés y las necesidades de la Institución.

Parágrafo 1: el plan de trabajo del profesor es incompatible con actividades externas que interfieran con el horario de trabajo establecido. Lo anterior, también aplica al profesor interno de tiempo completo que se encuentre en comisión, licencia o permiso remunerado.

Parágrafo 2: en ningún caso se autorizarán horas de trabajo que superen el máximo legal establecido.

ARTÍCULO 25°. Remuneración. La remuneración de los profesores internos será aprobada por el Consejo Directivo, según el caso, teniendo en cuenta las disposiciones sobre salarios que se establezcan institucionalmente.

ARTÍCULO 26°. Comisión. Es el encargo o autorización temporal que se concede al profesor interno para realizar actividades diferentes a las de su cargo, dentro o fuera del lugar habitual de trabajo. Esta autorización o encargo deberá constar por escrito. Esta figura comprende las siguientes modalidades:

- **Comisión de estudios:** se otorga para la formación en programas de maestría o doctorado, o para la realización de una pasantía posdoctoral.
- **Comisión académica:** se concede a los profesores con el fin de asistir o participar en actividades académicas en nombre y representación de la Institución.
- **Comisión de servicio:** se concede a los profesores internos que sean requeridos en el marco de un convenio interinstitucional, para prestar servicios de docencia,

consultoría, asesoría o administración académica relacionados con su labor en la Institución.

- **Comisión administrativa:** se concede a un profesor para desempeñar un cargo administrativo dentro de la Institución.

Parágrafo 1: la regulación específica para el otorgamiento de la comisión de estudios será establecida por el Consejo Directivo. Las demás solicitudes de comisión serán decididas por la Rectoría, previo concepto de las instancias que la Institución establezca.

Parágrafo 2: para el caso de las comisiones de estudio y administrativa, el profesor deberá realizar actividades académicas o investigativas como parte de su labor.

Parágrafo 3: en todo caso, para la concesión de comisiones se deberán tener en cuenta las disposiciones institucionales y legales sobre permisos y licencias del personal, así como la disponibilidad de recursos presupuestales.

ARTÍCULO 27°. Los profesores de cátedra, visitantes y *ad honorem* no participan en la Carrera Docente.

Parágrafo: el profesor de cátedra, visitante o *ad honorem* acordará su labor docente con la Dirección de la unidad académica a la cual esté adscrito. Una vez concluida su labor, esta será evaluada de conformidad con los lineamientos establecidos por la Institución.

ARTÍCULO 28°. Vinculación del Profesor de cátedra. Para su vinculación se tendrá en cuenta:

- Su selección opera por convocatoria, previo cumplimiento del perfil requerido y de las demás condiciones y requisitos establecidos por la Institución.
- Su contrato laboral será a término fijo. La dedicación y la duración del contrato se establece de conformidad con la programación académica.

Parágrafo 1: no se asignará categoría a los profesores de cátedra. Los niveles de remuneración de los profesores de cátedra se harán teniendo en cuenta el puntaje obtenido en la siguiente matriz:

Número de años de experiencia académica en educación superior y máximo nivel de formación alcanzado:

Parámetros en años	Categoría profesor de cátedra			
	Profesional universitario	Especialización universitaria	Maestría o especialización médico quirúrgica	Doctorado o posdoctorado
Menor o igual a 3	1	2	3	5
Más de 3 y menos de 10	2	3	4	6
10 o más	3	4	5	7

Parágrafo 2: los años de experiencia y el nivel máximo de formación se evaluarán con base en certificados laborales y títulos expedidos.

ARTÍCULO 29°. Caracterización del profesor visitante. Es un profesor o investigador que, por su trayectoria en una institución de educación superior o centro de investigación de reconocido prestigio, es invitado por la Corporación Universitaria Remington a desarrollar actividades de docencia o de investigación, en el marco de convenios interinstitucionales u otros acuerdos.

ARTÍCULO 30°. Requisitos para el profesor *ad honorem*. Es un profesor de reconocido prestigio que, voluntariamente, realiza actividades académicas sin percibir ninguna retribución económica por parte de la Institución. Para su vinculación se tendrá en cuenta:

- La existencia de una solicitud o convenio de docencia-servicio suscrita por el profesor, en la cual, él exprese su interés en prestar sus servicios a la Institución de manera voluntaria y gratuita.
- La dedicación y la duración de su labor se establece de conformidad con la programación académica.
- El cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos por la Institución en materia de seguridad social y riesgos laborales.

ARTÍCULO 31°. Ruta de Formación Docente. Tiene como propósito cualificar al profesor de la Institución para que este logre un óptimo desempeño personal, académico, investigativo y científico. Con esta finalidad se diseñan experiencias de aprendizaje que permiten la generación de valor agregado, beneficiando el proyecto de vida de los profesores, los procesos de formación, la transformación social y la visibilidad institucional.

Para el desarrollo integral de capacidades y competencias de sus profesores, la Institución contempla:

- **Formación avanzada:** de acuerdo con las necesidades institucionales, su plan de desarrollo y recursos presupuestales, los profesores internos tienen la posibilidad de acceder a programas de maestría o doctorado. Asimismo, la Institución ofrecerá descuentos en programas de especialización para los profesores internos, de cátedra y *ad honorem*, previo cumplimiento de los requisitos exigidos y según disposiciones internas para cada caso.
- **Período sabático:** es el tiempo, entre seis (6) y doce (12) meses, que se otorga a profesores internos de tiempo completo con categoría de asociado o titular, para dedicar la totalidad de su labor al desarrollo de productos de alta relevancia que contribuyan a su crecimiento profesional y al mejoramiento académico y científico de la Institución.
- **Pasantía posdoctoral:** es el tiempo, entre tres (3) y doce (12) meses, que se otorga a profesores internos de tiempo completo, con título de Doctor y reconocimiento como investigador, para realizar una estancia de investigación en una institución de prestigio internacional, con el objetivo de fortalecer su producción científica de alta relevancia y la visibilidad de la Institución.
- **Fomento a la investigación:** es el conjunto de acciones destinadas a garantizar la formación, proyección y crecimiento investigativo con fines de producción de nuevos conocimientos, consolidación de grupos de investigación e investigadores,

innovación y visibilidad institucional. Entre otras, estas acciones comprenden: la distribución de la labor docente para la ejecución de actividades de investigación, la financiación de proyectos internos y externos, la financiación de pasantías de docentes y estudiantes, la participación de investigadores en eventos nacionales e internacionales y el apoyo a publicaciones de alta notabilidad.

- **Programa de movilidad:** está orientado a desarrollar proyectos conjuntos de investigación y de internacionalización del currículo, así como la conformación de redes internacionales, la formulación de convenios de intercambio y de doble titulación, el perfeccionamiento en una lengua extranjera, entre otros objetivos.
- **Reconocimiento a la producción intelectual:** implementado para fomentar la producción científica y académica de alta calidad, promover la excelencia, fortalecer el sentido de pertenencia de los profesores y aumentar la visibilidad nacional e internacional de la Institución. Está dirigido, mediante convocatoria, exclusivamente a profesores internos.

Parágrafo: corresponde a la Rectoría de la Institución determinar otros tipos de accesos favorables a los profesores internos, de cátedra y *ad honorem* en cursos, diplomados o actividades de formación continua ofrecidos por la Institución.

ARTÍCULO 32°. Distinciones académicas. Los reconocimientos y distinciones buscan exaltar o reconocer el compromiso y la excelencia profesional, académica e investigativa de los profesores, motivándolos para que desarrollen sus actividades con calidad y excelencia. La Corporación Universitaria Remington otorgará las siguientes distinciones:

- **Investigación meritoria:** se concederá al profesor o grupo de investigación de la Institución que se destaque por presentar resultados investigativos de alta relevancia nacional o internacional.
- **Proyección social meritoria:** se concederá al profesor o grupo de profesores de la Institución que se destaquen por realizar actividades de proyección social, transferencia o servicio meritorio a la comunidad.
- **Profesor distinguido:** se concede al profesor que ha sido reconocido por los estudiantes, su jefe inmediato y sus pares académicos en razón de su labor docente, calidad humana y profesional; gran sentido de pertenencia y lealtad con la Institución, identificación con los valores y principios institucionales, respeto a las normas y políticas de la Institución; responsabilidad, compromiso, dedicación y entrega a su labor; liderazgo, espíritu de servicio, sentido de solidaridad y excelente evaluación integral de desempeño.

Parágrafo: los lineamientos para el reconocimiento de distinciones académicas serán propuestos por el Consejo Académico y aprobados por el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 33°. Principios orientadores. El régimen disciplinario, orientado por el debido proceso, busca garantizar la convivencia de la comunidad académica mediante el respeto de los derechos y los deberes de los profesores, el reconocimiento de la identidad de la Institución y el cumplimiento de las normas legales e institucionales.

ARTÍCULO 34°. Responsabilidad disciplinaria. El profesor será investigado y sancionado por las faltas disciplinarias definidas previamente por el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato individual de trabajo y las demás disposiciones legales e institucionales vigentes. Para todos los efectos, la responsabilidad disciplinaria se establecerá con independencia de la responsabilidad civil y penal ligada a la comisión de la falta.

ARTÍCULO 35°. Integración. Para efectos de interpretación y aplicación se entienden integradas al presente Reglamento, entre otras, las siguientes disposiciones:

- El proyecto educativo institucional.
- El modelo pedagógico institucional.
- El Reglamento Interno de Trabajo.
- Los lineamientos para la elaboración de los planes de trabajo de los profesores.
- La normativa relacionada con la producción intelectual y su reconocimiento.
- Las disposiciones internas en materia de propiedad intelectual.
- Los lineamientos en materia de competencias docentes en una lengua extranjera.
- Los lineamientos para la evaluación integral de desempeño del profesorado.
- El programa de Ruta de Formación Docente.
- Los lineamientos para el período sabático y la pasantía posdoctoral que establezca la Institución.
- Los lineamientos para el fomento a la investigación y el programa de movilidad.
- Los lineamientos para el reconocimiento de distinciones.

ARTÍCULO 36°. Cláusula general de competencia. Para todos los efectos, los casos no contemplados en el presente Reglamento serán decididos por la Rectoría de la Institución, la que determinará si asume su competencia o si los remite al Consejo Académico.

ARTÍCULO 37°. Transición para acceder o permanecer en la Carrera Docente. Los profesores que, al momento de la entrada en vigencia del presente Reglamento Docente, cumplan o hayan cumplido con los años de vinculación requeridos como docentes internos en la institución y los demás requisitos exigidos en cada una de las categorías (profesor auxiliar, profesor asistente, profesor asociado, profesor titular), podrán proponer sus nombres para pertenecer a una de las categorías profesorales o cambiar de categoría dentro de la Carrera Docente.

Parágrafo 1: al profesor interno, con contrato a término indefinido, se le respetará la categoría docente que le fue asignada antes de la entrada en vigencia del presente Reglamento.

Parágrafo 2: al profesor interno, con contrato a término fijo, se le respetará la categoría docente que le fue asignada antes de la entrada en vigencia del presente Reglamento, siempre y cuando, su vinculación se renueve en periodos académicos de forma consecutiva.

Parágrafo 3: la categoría de los profesores de cátedra que actualmente prestan sus servicios en la Institución se homologará en un nuevo sistema de clasificación.

ARTÍCULO 38°. Transición para la postulación al cambio de contrato de término fijo a término indefinido en la Carrera Docente. Los profesores de tiempo completo y medio tiempo que estén vinculados al momento de la entrada en vigencia del presente

Reglamento Docente, que cumplan o hayan cumplido con dos (2) o más años de vinculación como docentes internos en la institución y los demás requisitos exigidos, podrán, por intermedio de la decanatura de la Facultad, postularse ante la Rectoría para el cambio de su contrato de término fijo a término indefinido.

ARTÍCULO 39°. El presente acuerdo rige a partir del día primero de enero de 2021 y deroga todas las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Medellín a los cuatro (4) días del mes de febrero de dos mil veinte (2020).

JORGE VÁSQUEZ POSADA
Presidente

GUSTAVO ADOLFO CASTRILLÓN SUÁREZ
Secretario General