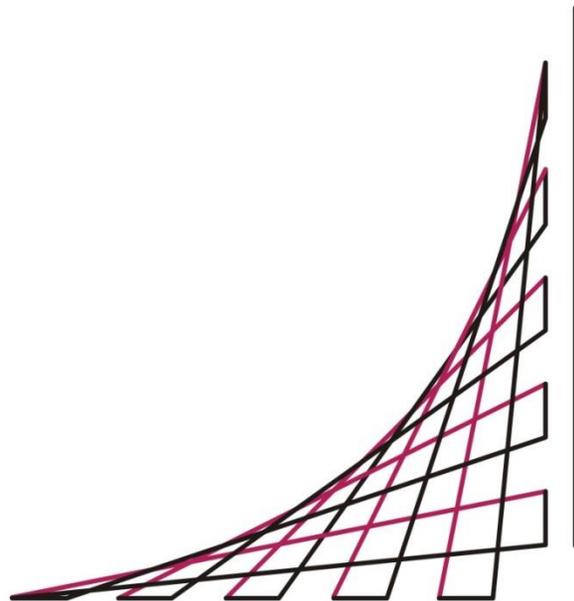
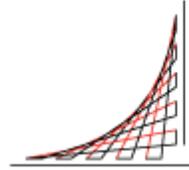


POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS



**ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA
JULIO GARAVITO**



ESCUELA
COLOMBIANA
DE INGENIERÍA
JULIO GARAVITO

VIGILADA MINEDUCACIÓN

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

COMITÉ DE ORDENAMIENTO PROFESORAL

El Consejo Directivo, en su sesión 232 del 21 de julio de 2004, estableció el “Comité de Ordenamiento Profesor”, compuesto por:

- Rector
- Vicerrector académico
- Vicerrector administrativo
- Dos profesores titulares

Dicho comité es el encargado de recomendar al Consejo Directivo la incorporación y la promoción de los profesores, teniendo en cuenta los requisitos fijados en el capítulo V del Estatuto de Profesores y el sistema de evaluación del desempeño vigente.

**Participación
democrática en los
órganos de dirección
de la institución**

RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN DE DOCENTES EN LOS CUERPOS COLEGIADOS DE DIRECCIÓN DE LA ESCUELA

(Resolución 10, aprobada en la sesión 232 del 21 de julio de 2004)¹

El Consejo Directivo de la ESCUELA, en virtud de las atribuciones que le otorga el Estatuto General y

Considerando

1. Que en el Estatuto General de la ESCUELA se consagra el régimen de participación democrática en los órganos de dirección de la institución.
2. Que dicha participación se refiere a la representación de los docentes en los consejos Directivo y Académico.
3. Que la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de Educación Superior y sus decretos reglamentarios ordenan la participación de la comunidad académica en los órganos de gobierno de las instituciones de educación superior, dada su naturaleza de servicio público con función social.
2. Que estatutariamente le corresponde reglamentar los mecanismos de elección de los representantes de los docentes y sus respectivos suplentes.

Resuelve

Artículo 1. DEFINIR LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE DIRECCIÓN DE LA ESCUELA

En desarrollo de la presente resolución, se entenderán como órganos colegiados de dirección de la ESCUELA las instancias del Consejo Directivo y el Consejo Académico.

Artículo 2. APROBAR EL RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE DOCENTES EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE DIRECCIÓN DE LA ESCUELA

Este régimen se aprueba de acuerdo con los siguientes artículos:

Artículo 3. NIVEL DE PARTICIPACIÓN

Los representantes de los docentes en los consejos Directivo y Académico actuarán como delegados de su respectiva comunidad en las reuniones del Consejo que les corresponda y participarán en ellas con voz y voto.

¹ Esta resolución modifica la 05 de la sesión 203 del 7 de mayo de 2002

Artículo 4. DISTINCIÓN

Los representantes de los docentes en los consejos Académico y Directivo ejercerán su cargo de manera honorífica y se hará un reconocimiento de tal hecho en su hoja de vida.

Artículo 5. PERÍODO DE LA REPRESENTACIÓN

Los representantes de los docentes ejercerán su cargo durante dos (2) años, a partir de las fechas definidas para cada período, y podrán ser reelegidos.

Artículo 6. SUPLENTE

En caso de ausencia reiterada (tres o más sesiones) o de retiro del docente titular de la representatividad, el Consejo Directivo oficializará la sustitución de éste por el respectivo suplente, decisión que será notificada a la comunidad académica.

DE LA SELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES

Artículo 7. CALIDADES DE LOS CANDIDATOS A REPRESENTAR A LOS DOCENTES ANTE LOS CONSEJOS DIRECTIVO Y ACADÉMICO

Los docentes que aspiren a representar a sus colegas ante los consejos Directivo y Académico deberán estar vinculados activamente a la ESCUELA, llevar en la institución mínimo diez (10) años y haberse destacado por su excelente desempeño académico.

Artículo 8. CALIDADES DE LOS ELECTORES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES ANTE LOS CONSEJOS DIRECTIVO Y ACADÉMICO

Podrán elegir a sus representantes los docentes de planta y los catedráticos que se encuentren vinculados activamente a la ESCUELA.

Artículo 9. PROCEDIMIENTO PARA ELEGIR A LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES Y A SUS SUPLENTE ANTE LOS CONSEJOS DIRECTIVO Y ACADÉMICO

- a) Los candidatos a los consejos Directivo y Académico se deberán inscribir en la Vicerrectoría Académica antes de finalizar la cuarta semana del segundo semestre de los años pares.
- b) La Vicerrectoría Académica hará público el listado de los docentes candidatos de cada uno de los programas y ofrecerá los medios para que los candidatos expongan sus ideas ante los docentes de la comunidad.
- c) La Vicerrectoría Académica definirá el sitio, hora y procedimiento para realizar la elección personal y secreta entre todos los docentes con derecho a voto.
- d) El rector, los vicerrectores académico y administrativo y el secretario general conformarán un comité que se encargará de contar los votos, de levantar el acta en la

cual conste la designación de los representantes de los docentes y de la publicación de la misma. Quienes ocupen los segundos lugares en las respectivas votaciones ejercerán como suplentes. En caso de empate en la votación, se designará como representante principal o suplente, según sea el caso, al docente con mayor antigüedad en la ESCUELA.

- e) El representante de los docentes y su suplente ante el Consejo Directivo se posesionarán en la reunión ordinaria del Claustro de Electores siguiente a la fecha de su elección.
- f) El representante de los docentes y su suplente ante el Consejo Académico se posesionarán ante el Consejo Directivo en la reunión ordinaria de éste siguiente a la fecha de su elección.

Artículo 10. RESPONSABILIDADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES

- a) Asistir a todas las reuniones ordinarias y extraordinarias de los consejos Directivo o Académico, según le corresponda.
- b) Ejercer efectivamente la representación y vocería de su comunidad.
- c) Transmitir a los cuerpos colegiados de dirección de la ESCUELA todas las inquietudes que, desde dicho nivel, tengan directa relación con el cuerpo docente de la institución.
- d) Hacer uso adecuado del espacio que la institución le asigne en el sistema de comunicación interna para mantener contacto con el cuerpo docente.
- e) Entregar y hacer público un informe de su labor, al término de su período.

Artículo 11. DE LAS INCOMPATIBILIDADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES

Tanto el representante de los docentes ante el Consejo Académico como el representante de los docentes ante el Consejo Directivo podrán ser despojados de su representatividad si son objeto de sanciones disciplinarias o legales.

Parágrafo. Si el representante de los docentes ante el Consejo Académico o el representante de los docentes ante el Consejo Directivo incurre en sanción disciplinaria o legal o si se retira de la institución, el Consejo Directivo oficializará la sustitución del afectado por su suplente.

Ing. JORGE EDUARDO ESTRADA VILLEGAS
Presidente del Consejo Directivo (E)

Ing. RICARDO ALFREDO LÓPEZ CUALLA
Secretario General

**Políticas
institucionales de
evaluación**

POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

(Aprobada por el Consejo Académico según Acta 120 del 15 de octubre de 2003 y por el Consejo Directivo según Acta 224 del 5 de noviembre de 2003)

1. MARCO DE REFERENCIA

La administración de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA ha iniciado un proceso de transformación organizacional mediante la revisión, documentación y comunicación de políticas institucionales; el estudio y mejoramiento de la estructura organizacional; la inserción de un considerable número de directivos y docentes en las labores de construcción e implementación del Plan de Desarrollo; la participación del personal, entendida ésta como la asunción de responsabilidades y la toma de decisiones como parte del trabajo; la descentralización presupuestal y administrativa, y el mejoramiento de las comunicaciones.

Además, las políticas de evaluación del personal tanto docente como administrativo, en proceso de implantación, incluyen la autoevaluación de cada uno de los trabajadores y del grupo organizacional al que se encuentran adscritos, como parte integral de la calificación de su producción. Al iniciar el período académico, cada trabajador acuerda con su decano, director o jefe directo su plan de trabajo de manera escrita, de modo que éste se constituye en la base para la medición del desempeño.

2. PLANEACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Todas las actividades docentes, investigativas, administrativas y de proyección social deben ser planeadas con antelación y con la mayor especificidad posible, teniendo como documentos guías la Misión, la Visión, la Declaración de Principios, el PEI y el Plan de Desarrollo, y las directrices del Consejo Directivo, la Rectoría y el Consejo Académico².

Cada directivo, decano, director o jefe debe acordar un *Plan de Trabajo* para el período de gestión convenido con cada uno de sus colaboradores, en el cual deben quedar explícitos los compromisos del trabajador, relacionados con el funcionamiento y mejoramiento continuo de la dependencia en particular y de la ESCUELA en general.

Los informes son herramientas vitales para el control y cumplimiento del Plan de Desarrollo. Su periodicidad y dinámica deben convenirse con el jefe inmediato.

² La planeación institucional, establecida como un sistema participativo, es condición necesaria para la eficiencia de la administración de los recursos, la ejecución de los programas, el seguimiento y evaluación de los mismos y el logro de los objetivos propuestos. La participación es, igualmente, un medio de renovación del pensamiento, de evolución y estímulo para la acción de quienes conforman la institución (PEI, p. 76).

El control del cumplimiento de los compromisos, en lo posible, debe hacerlo cada trabajador, y se debe informar al jefe inmediato oportunamente cuando existan dificultades y condiciones que imposibiliten el logro de los objetivos propuestos.

Para la ESCUELA, como se declara en la Misión, su capital más valioso son las personas, y la participación activa de cada una de ellas constituye un medio para la evolución y desarrollo institucional. Las acciones individuales y de grupo, explícitas en los Planes de Acción del Plan de Desarrollo, se logran en la medida en que cada uno de los participantes cumpla sus compromisos. De esta manera, se establece como política para directivos, docentes, trabajadores administrativos y operarios, que los compromisos adquiridos con los superiores, en representación de la institución, se deben cumplir con la mayor efectividad y eficiencia posibles, para contribuir así al mejoramiento de la calidad y a la búsqueda de la excelencia de la ESCUELA.

3. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

La gestión universitaria en la ESCUELA está enmarcada por la evaluación continua de sus actividades y de los resultados³. En este contexto, los proyectos que se realicen en la ESCUELA deben demostrar su aporte al logro de los objetivos institucionales señalados en el Plan de Desarrollo y su evaluación se hará con base en los resultados esperados.

Las acciones y actividades de la gestión de directivos, docentes y administrativos también se evaluarán con base en los resultados y en su contribución al logro de los objetivos estratégicos y de los propósitos del Plan de Desarrollo. Cada dependencia docente o administrativa de la ESCUELA elaborará un informe al final del período de gestión y lo remitirá a su superior inmediato, para su evaluación.

³ Escuela Colombiana de Ingeniería, PEI, p. 76.

POLÍTICA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES

(Aprobada por el Consejo Académico según Acta 120 del 15 de octubre de 2003 y por el Consejo Directivo según Acta 224 del 5 de noviembre de 2003)

1. ANTECEDENTES

En la ESCUELA se realiza un proceso de evaluación del desempeño del profesorado desde hace varios años, el cual contempla la evaluación por parte de los estudiantes y, en algunas ocasiones, la evaluación por parte de los decanos o directores.

En la actualidad, en todas las instituciones de educación superior, la evaluación del profesorado se ha convertido en una acción de obligatorio cumplimiento. El artículo 123 de la Ley 30 establece que el régimen del personal docente de la educación superior debe contener, entre otros aspectos, un sistema de evaluación de su desempeño. Los lineamientos para la acreditación de programas y los estándares de registro calificado exigen, igualmente, que esta acción evaluativa sea permanente.

En la ESCUELA, tradicionalmente, se evalúa la calidad de la producción editorial (libros que se van a editar en la Editorial de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA y artículos que se van a publicar en la *Revista*) por pares académicos seleccionados por el Comité Editorial, consultados con el respectivo decano o director, y la calidad de los proyectos de investigación por pares académicos a solicitud del Comité de Investigaciones.

2. PROPÓSITO

La presente propuesta está dirigida a:

- Adecuar el sistema actual de evaluación del desempeño del profesorado de la ESCUELA, descrito en el capítulo II, artículos 3, 4, 5 y 6 del Régimen de Personal Docente vigente, de tal manera que dicha evaluación incluya y articule información procedente de diferentes fuentes, para que su análisis contribuya a mejorar la calidad del trabajo docente, y que los resultados apoyen la toma de decisiones académicas conducentes a la excelencia que aspira a tener la ESCUELA, por una parte; y por otra, al reconocimiento y estímulo al ejercicio calificado de las actividades de docencia, investigación y proyección social.
- Establecer mecanismos para valorar el desempeño académico de los profesores a través de instrumentos y procedimientos válidos y confiables, de acuerdo con estándares internacionales y con el PEI de la ESCUELA.

- Promover la autoevaluación del trabajo de facultades y direcciones por parte del grupo de docentes de planta que las conforman.
- Continuar con la política de apoyar las decisiones de decanos y directores en el concepto de pares académicos con el fin de garantizar la objetividad, imparcialidad e integralidad de la evaluación de los docentes.

3. MARCO DE REFERENCIA

La evaluación del desempeño del profesorado en la ESCUELA está orientada por los siguientes presupuestos:

- La evaluación del desempeño del profesorado consiste en un proceso permanente que valora el cumplimiento y la calidad de las diferentes responsabilidades que cada profesor asume en su plan de trabajo durante un período académico, desde su propia perspectiva (autoevaluación), complementada con la visión que aporta su decano o director, con base en el concepto de los estudiantes y de los pares académicos que, a solicitud del decano o director, conceptúan respecto de su producción académica, sobre su actitud y comportamiento personal, sobre su desempeño en proyectos de extensión, dirección académica, administración o prestación de servicios.
- Por medio de esta evaluación se busca obtener información confiable que conduzca a otorgar un adecuado reconocimiento y estímulo a los profesores que han logrado un desempeño calificado en sus actividades.
- Cumple un papel formativo, es decir, colabora con la autorreflexión sobre fortalezas, debilidades y vacíos en el desempeño académico de cada profesor y en el planteamiento de alternativas para su propio mejoramiento.
- Sirve de fuente de información para fijar y desarrollar políticas y acciones institucionales de capacitación, estímulos, promoción en el escalafón, asignación de carga académica, selección y contratación.
- Asume los criterios de objetividad, imparcialidad, integralidad y calidad.
- Contempla las siguientes fuentes de información, las cuales tendrán una ponderación para la elaboración del concepto final:
 - El informe del profesor sobre el cumplimiento de su plan de trabajo por período (autoevaluación). El informe incluye también la relación explícita de las dificultades encontradas para la realización de su trabajo y los posibles correctivos, la evaluación de los grupos de estudiantes y de las asignaturas a su cargo. Además, el profesor hace entrega al decano o director de los soportes de su producción en docencia, investigación y extensión para su evaluación.
 - La evaluación de los estudiantes respecto del desempeño del profesor en cada curso.
 - El informe de los pares académicos designados a solicitud del decano o director, para valorar la producción en docencia, investigación, extensión y desempeño de

un colega como miembro de la comunidad universitaria. Los pares académicos, en este caso, son aquellos profesores que desarrollan labores afines a las del profesor evaluado.

- La autoevaluación conjunta de miembros del equipo de trabajo de la facultad o dirección, sobre los objetivos propuestos para el grupo.
- La obtención de la información de cada una de las fuentes mencionadas se realizará a partir de guías, cuestionarios, encuestas, entrevistas o evaluación en grupo.
- El decano o director, jefe directo del docente, emitirá su calificación teniendo como fuentes las siguientes:
 - El cumplimiento del plan de trabajo concertado entre el docente y el decano o director al iniciar el período académico, y el concepto de los pares académicos, solicitado por el decano o director sobre aspectos de la producción o del desempeño del docente como miembro de la comunidad universitaria.
 - La autoevaluación del docente.
 - La evaluación de los estudiantes.
 - La autoevaluación de los miembros del equipo de trabajo de la facultad o dirección.
- La ponderación para la valoración final será proporcional a la dedicación a cada una de las actividades y se deja a criterio del decano o director.
- Una vez valorado el profesor de manera integral por el decano o director respectivo, éste elaborará un informe final que será enviado a la Vicerrectoría Académica.
- El informe final se expresará en forma cualitativa, utilizando una escala como la siguiente:

| Significado cualitativo | Explicación |
|--------------------------------|--|
| Excelente | El profesor demuestra el cumplimiento de las responsabilidades asumidas en el período y los altos niveles de calidad alcanzados. Sus jefes, estudiantes y colegas justifican el alto nivel de desempeño, de acuerdo con el ideal esperado. Las insuficiencias son mínimas. |
| Notable | El profesor cumple con los compromisos asumidos y en algunos de ellos alcanza altos niveles de calidad. Las evaluaciones de los jefes, estudiantes o colegas son en su mayoría positivas, pero identifican ciertas deficiencias importantes. |
| Bueno | El cumplimiento de los compromisos asumidos es adecuado, demostrando que en la mayoría de ellos logra niveles medios de calidad. Las evaluaciones de los jefes, estudiantes y colegas lo identifican como el profesor promedio, pero se advierte la existencia de voluntad y esfuerzo por mejorar. |
| Deficiente | El profesor no cumple con todos los compromisos asumidos. Son pocos los esfuerzos invertidos para mejorar su calidad. Su perfil está distanciado del perfil del profesorado de la Escuela. Sus jefes, estudiantes y colegas esperan mucho más de él. |
| Malo | No puede dar razones claras ni mostrar evidencias del cumplimiento de sus compromisos; se aprecia despreocupación por mejorar y por adecuarse al perfil ideal |

| Significado cualitativo | Explicación |
|----------------------------|--|
| | del profesorado de la Escuela. Las evaluaciones de sus jefes, estudiantes y colegas coinciden en señalar insuficiencias importantes. |

El resultado integral de la evaluación debe ser conocido por el profesor y debe conducir a que, en su plan de trabajo del siguiente período académico, además de los compromisos que le corresponden incluya otros, conducentes al mejoramiento de su calidad en los aspectos considerados insuficientes y sobre los cuales debe mostrar evidencias de avance.

4. SISTEMA DE ESTÍMULOS

- a) Reconocimiento público, con copia a la hoja de vida, de los mejores docentes del semestre por decanaturas o direcciones.
- b) Ayudas al fomento del desarrollo profesoral. Los resultados de la evaluación de los docentes deberán ser considerados para la asignación de becas, asistencia a eventos o intercambios internacionales, tiempo para estudios de posgrado, etcétera.

5. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Con base en los informes finales de evaluación docente, elaborados por los decanos y directores, la Vicerrectoría Académica elaborará cada período académico informes consolidados para la ESCUELA y para las decanaturas y direcciones, e informes individuales con destino a los docentes evaluados. Dichos informes deberán contener promedios, desviaciones y observaciones sobre posibles datos fuera de control.

También se llevará registro de los estímulos otorgados en cada período académico.

PERFIL Y PUNTOS DE REFLEXIÓN PARA EL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA

(Aprobada por el Consejo Académico según Acta 120 del 15 de octubre de 2003 y por el Consejo Directivo según Acta 224 del 5 de noviembre de 2003)

Apreciado estudiante:

En este momento usted deberá evaluar su propio desempeño como miembro activo de la comunidad universitaria de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA, la asignatura que está cursando y el desempeño de su profesor; le sugerimos leer cuidadosamente algunos puntos de reflexión sobre lo que debe ser su papel como estudiante en la ESCUELA.

PERFIL DEL ESTUDIANTE

La persona que ingresa a la ESCUELA como estudiante establece con ella un vínculo educativo y, por ende, adquiere derechos y obligaciones. Ha sido seleccionado porque posee un mínimo de competencias básicas que le servirán de fundamento a la formación que se edificará sobre ellas y sobre las experiencias que el propio educando ha tenido en su crecimiento personal y en su desenvolvimiento social. Desde su ingreso a la institución, empieza a familiarizarse con la cultura de la ESCUELA, sus tradiciones, principios y valores, y con el comportamiento de compañeros y maestros que van modelando su personalidad y perfil. Con el paso del tiempo y el avance en su proceso de formación, el estudiante va desarrollando aptitudes y capacidades que lo habilitan para ser un individuo solidario, respetuoso, tolerante, autónomo, responsable y con disposición para trabajar en equipo y adaptarse a los cambios.

El estudiante de la ESCUELA desarrollará un pensamiento crítico, una mentalidad creativa, con visión de futuro, comprometido con el país, capaz de tomar decisiones y actuar como agente de cambio mediante el planteamiento de soluciones a los problemas nacionales, sin perder de vista el entorno global. Igualmente buscará, de manera consciente, el despliegue de sus potencialidades intelectuales, éticas y estéticas.

La adecuada orientación de los profesores mediante el conocimiento y la experiencia ubicados en el contexto de la realidad en que están inmersos inculcará en el estudiante el sentido de la sensibilidad social, el respeto por el ambiente y una actitud positiva para la convivencia ciudadana.

PUNTOS DE REFLEXIÓN

Como estudiante de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA estaré en permanente búsqueda del perfeccionamiento en mi formación académica en cuanto a mi capacidad:

- Para leer comprensivamente textos, símbolos y gráficos.
- De mejorar las habilidades comunicativas (orales, escritas y de generación de textos).
- Para razonar deductiva e inductivamente, para hacer inferencias y para generar un pensamiento analítico y crítico.
- Para planear, proyectar y allegar puntos de vista para la solución de problemas.
- Para transferir y relacionar información y conocimientos.
- Para innovar, crear y trabajar en equipo en forma cooperativa.

Como miembro constructivo de nuestra sociedad y de la comunidad de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA:

- Seré respetuoso con la dignidad humana y el entorno, y mis acciones y decisiones estarán regidas por la ética.
- Actuaré movido por el respeto, la honradez, la tolerancia, la responsabilidad y la solidaridad.
- Seré un apasionado por el conocimiento y buscaré constantemente la excelencia.
- Revisaré periódicamente los propósitos y objetivos que me motivaron a elegir mi plan de formación profesional.
- Seré crítico frente a mis profesores y mi entorno y responsable con mi aprendizaje.
- Buscaré permanentemente la independencia intelectual.
- Estaré al tanto de los acontecimientos académicos de la ESCUELA y participaré en todas las actividades que contribuyan a mi formación personal y profesional.
- Me prepararé para las clases con el fin de aprovechar al máximo el conocimiento y la experiencia de mis profesores.
- Cumpliré a cabalidad con los trabajos que se me asignen como parte de mi formación profesional.
- Seré puntual en todas mis actividades y respetuoso del tiempo de mis profesores y compañeros.
- Revisaré y evaluaré periódicamente mis principios de autoaprendizaje.

GUÍA PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS PROFESORES DE PLANTA

(Aprobada por el Consejo Académico según Acta 120 del 15 de octubre de 2003 y por el Consejo Directivo según Acta 224 del 5 de noviembre de 2003)

Apreciado profesor:

La ESCUELA tendrá en cuenta su opinión sobre su propio desempeño como parte de la evaluación de su trabajo durante el período académico. La calidad de esta autoevaluación, su credibilidad, lo mismo que el mejoramiento de la docencia, la investigación y la proyección social de la ESCUELA, dependen mucho de su objetividad e iniciativa como miembro activo de la comunidad universitaria. Considerando el “Perfil del docente” y el documento “Elementos de reflexión para la autoevaluación de profesores de planta”, escriba en el formato adjunto lo que hizo durante el semestre, subraye sus logros e indique qué le permitió cumplirlos o lo que interfirió para no hacerlo y entréguelo a su jefe inmediato.

Su función como profesor en la ESCUELA, de acuerdo con el PEI, apunta a desarrollar algunas de las siguientes capacidades y habilidades en sus estudiantes:

- Capacidad para leer comprensivamente textos, símbolos y gráficos.
- Capacidad de expresión comunicativa escrita y de generación de textos.
- Habilidades para razonar deductiva e inductivamente, con el fin de hacer inferencias y generar un pensamiento lógico matemático.
- Capacidad para planear, proyectar y allegar puntos de vista para la solución de problemas.
- Capacidad para transferir y relacionar información y conocimientos.
- Capacidad para innovar, crear, adoptar y trabajar en equipo en forma cooperativa.

Además, en el proceso de formación del estudiante su ejemplo y su acción deben contribuir a enfatizar el respeto por la dignidad humana y por el entorno, dando prioridad a la ética como principio de todas las acciones y decisiones, y al fomento del respeto por la pluralidad, la responsabilidad, la solidaridad y la excelencia. Por otra parte, su labor debe fomentar en sus estudiantes el espíritu analítico y crítico, la cultura de la paz, la preservación de la cultura nacional, el fortalecimiento de la investigación científica, tecnológica y formativa, al igual que el impulso de la proyección social de la ESCUELA y su contribución a la construcción y transformación de la sociedad.

PERFIL DEL DOCENTE DE LA ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA

El profesor de la ESCUELA es una persona caracterizada por una sólida y actualizada formación académica y por un profundo sentido de la ética personal y social.

Comprometido plenamente con la filosofía institucional, con su profesión y con el desarrollo del país, y movido por el respeto, la honradez y la tolerancia, actúa responsablemente de acuerdo con estos principios para servir de ejemplo y contribuir a la formación de excelentes profesionales. Su creatividad, motivación y capacidad de liderazgo le permiten interactuar de manera productiva con los estudiantes, para infundir en ellos su pasión por el conocimiento y orientarlos constantemente hacia la excelencia. Es también un investigador asiduo, que se mantiene en contacto con sus pares nacionales e internacionales y que, como tal, está al día en los avances del conocimiento y la tecnología.

Posee conocimientos actualizados en su especialidad, así como en otras áreas científicas y humanísticas. Respetuoso, responsable, tolerante y comprometido con la excelencia, mantiene una actitud positiva y de colaboración permanente, se preocupa constantemente por el proceso de autoformación, e incorpora métodos y recursos didácticos acordes con los más recientes avances pedagógicos y tecnológicos. Tiene una mentalidad flexible y abierta, que le permite trabajar en equipo y participar en comunidades académicas.

ELEMENTOS DE REFLEXIÓN PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE PROFESORES DE PLANTA

1. ACTIVIDADES DE DOCENCIA

- **CUMPLIMIENTO**

Asistir a todas las clases que le correspondan; empezar y terminar las clases a tiempo; dar a conocer el programa al comienzo del curso y evaluar los objetivos del mismo periódicamente; cubrir la totalidad del programa; asesorar y atender a los estudiantes en las horas destinadas a tal propósito.

- **DESEMPEÑO EN CLASE**

Inculcar en el estudiante el deseo de aprender; procurar que las explicaciones sean una guía para el estudiante en su proceso de aprendizaje; contribuir a la formación integral de los estudiantes transmitiendo sus experiencias en este sentido; cuando el tema lo permita, incorporar en las clases lecturas, videos y otros materiales didácticos; enriquecer los temas con información y bibliografía actualizadas.

- **FORMA DE EVALUAR**

Establecer claramente los objetivos y criterios de evaluación del trabajo del estudiante, darlos a conocer y cumplirlos (evaluación sumativa: orienta al estudiante. Debe ser periódica y múltiple); evaluar periódicamente con los estudiantes la marcha del proceso docente y el logro de los objetivos (evaluación del proceso: permite hacer ajustes al mismo); evaluar todo el trabajo del estudiante en el curso y certificarlo con una calificación (evaluación constitutiva: certifica la calidad del estudiante en el curso, o sea el logro de los objetivos propuestos); utilizar los mismos criterios para evaluar a todos los estudiantes; explicar los resultados de las evaluaciones en el plazo normal y hacer las correcciones

requeridas, si las hay. Evaluar y actualizar el contenido, la metodología y la bibliografía de los cursos con periodicidad.

- **TRATO A LOS ESTUDIANTES**

Tratar a los estudiantes en forma cortés y respetuosa; escuchar con atención sus preguntas, comentarios y sugerencias, y responderlos oportunamente; reconocer a los estudiantes como personas; mantener el orden y la disciplina en clase, sin alterarse; fomentar el respeto a las personas entre los estudiantes.

- **FOMENTO A LA FORMACIÓN DE HABILIDADES Y CAPACIDADES**

Motivar a los estudiantes para que lean, escriban y comprendan textos simbólicos y gráficos; estimular a los estudiantes para que utilicen con frecuencia tecnologías informáticas; fomentar el desarrollo de habilidades de comunicación y expresión ante grupos; motivar a los estudiantes para que escriban; fomentar y aplicar el rigor científico en el trabajo.

- **FOMENTO DEL ENTENDIMIENTO Y COMPRENSIÓN**

Procurar que los estudiantes razonen, entiendan y puedan aplicar lo aprendido en nuevas situaciones; poner trabajos y tareas que desarrollen el análisis, la comprensión y la síntesis; los exámenes y proyectos que se entreguen a los estudiantes deben demandar razonamiento; procurar que los estudiantes tengan como reto el pensar más e investigar sobre el tema; enseñar a los estudiantes a planear, proyectar y allegar puntos de vista diferentes para la solución de problemas.

- **FOMENTO DE CUALIDADES PERSONALES Y VALORES**

Promover y dar ejemplo de respeto por la dignidad humana y la pluralidad en todas las acciones realizadas en la ESCUELA; hacer que la ética, la honradez, la transparencia y la responsabilidad sean principios guías de las actividades docentes; promover la solidaridad, el compromiso con la patria, el sentido de lo público y el conocimiento como capital social; promover y dar ejemplo de disciplina, cumplimiento en el trabajo y búsqueda permanente de la excelencia; colaborar, intervenir, trabajar en equipo y, en lo posible, liderar los grupos de los que debe formar parte.

- **ORIENTACIÓN HACIA LA INVESTIGACIÓN**

Fomentar la búsqueda constante del saber y la aplicación del conocimiento en las actividades docentes; fomentar la capacidad para diseñar, innovar y crear modelos, prototipos, proyectos, etc.; realizar proyectos de investigación e involucrar a los estudiantes en ellos; participar en actividades investigativas para mejorar la docencia y la evaluación, y disminuir la repitencia.

- **ORIENTACIÓN HACIA LA INTERDISCIPLINARIEDAD**

Trabajar en equipo con otros docentes del programa y de otras facultades; formar parte de proyectos interdisciplinarios; conocer planes de estudio y contenido de materias de otras carreras.

- **MEJORAMIENTO DOCENTE**

Estudiar y preocuparse por mejorar las clases, ensayar nuevos métodos y técnicas pedagógicas; asistir a cursos de capacitación y participar en seminarios y congresos en temas específicos de su campo; asistir a cursos de capacitación de mejoramiento de docencia, investigación y evaluación; actualizar permanentemente los temas que desarrolla en clase y su bibliografía.

2. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

- **PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN**

Realizar actividades investigativas como parte de su labor; elaborar y presentar propuestas de proyectos de investigación en las convocatorias internas y externas; pertenecer a grupos o centros de investigación; publicar artículos como resultado de actividades de investigación; mantener contacto con redes de pares externos nacionales y extranjeros; participar en seminarios, congresos y eventos relacionados con los temas de sus investigaciones; incorporar los resultados de las investigaciones en las actividades docentes y de proyección social.

- **DIRECCIÓN DE TRABAJOS DE GRADO Y PROYECTOS DIRIGIDOS**

Dirigir trabajos de grado y proyectos especiales, así como el desempeño de estudiantes en empresas; incorporar el resultado de estos trabajos en las investigaciones; promover la presentación del trabajo de los estudiantes en congresos, seminarios y eventos relacionados con el tema; participar en el desarrollo de proyectos de consultoría y asesorías con los estudiantes.

- **PRODUCCIÓN EDITORIAL**

Escribir y publicar libros relacionados con los temas de las investigaciones y con la actividad docente; publicar artículos sobre los temas de su dominio; participar en eventos de mejoramiento de la actividad editorial.

3. ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN SOCIAL

- **RELACIÓN CON EL ENTORNO**

Mantener contacto con organizaciones y universidades de los ámbitos nacional e internacional; dirigir proyectos o trabajos de proyección social; organizar con los estudiantes visitas a empresas o de campo; asistir a cursos y seminarios en otras instituciones; realizar proyectos o actividades con otras instituciones del entorno, que tienen convenios con la ESCUELA.

- **EDUCACIÓN CONTINUADA**

Programar y dictar cursos de educación continuada; asistir a cursos y seminarios de educación continuada.

4. ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS

- **PARTICIPACIÓN**

Asistir a comités o grupos administrativos o de autoevaluación; realizar las tareas que resultan en los comités de trabajo y que son asignadas.

- **DIRECCIÓN**

Dirigir, planear y coordinar las actividades del grupo; controlar y evaluar a las personas a cargo; elaborar informes periódicos de desempeño; liderar al grupo en el logro de los objetivos propuestos por la ESCUELA.

5. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN INTEGRAL

- **PARTICIPACIÓN**

Asistir a cursos de humanidades, arte, danzas, poesía y en general de formación estética; participar en actividades deportivas y recreativas; leer e investigar en campos del saber diferentes de los de la profesión; mejorar permanentemente las habilidades en otros idiomas; mejorar cada día la formación ética e integral propia y de los estudiantes con el saber científico-tecnológico; actuar coherentemente con los principios institucionales y sociales.

Estímulos

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO No. 71

3 de marzo de 2020

POLÍTICA DE APOYO ECONÓMICO DE ESTUDIOS DE POSGRADO Y CAPACITACIÓN PARA PROFESORES DE PLANTA

El Consejo Directivo de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO, en su reunión ordinaria No. 441 del 3 de marzo de 2020, en uso de las facultades legales y reglamentarias que le concede el Estatuto y

Considerando

- La importancia que tiene para la Institución la formación de sus profesores de planta en los diferentes niveles de posgrado.
- Que es importante apoyar la profundización de conocimientos académicos de los profesores de planta la Escuela.
- Que las unidades académicas de la Escuela requieren capacitación de los profesores de planta que a ellas pertenecen, en temas específicos asociados a sus necesidades.
- Que es importante que los profesores de planta interactúen con otras comunidades académicas para la generación de redes de intercambio de conocimiento.
- Que es importante apoyar el desarrollo de un segundo idioma en los profesores de planta de la Escuela.

Acuerda

Definir la siguiente política para el apoyo económico para profesores de planta que deseen adelantar:

- Estudios de posgrado en programas académicos presenciales en universidades extranjeras o nacionales fuera de Bogotá.
- Estudios de posgrado en programas académicos presenciales en universidades en Bogotá, distintas a la Escuela.
- Estudios de posgrado en programas semipresenciales o virtuales.
- Capacitaciones en cursos cortos de su área de especialidad.
- Capacitaciones en idiomas en instituciones fuera del país.
- Estudios en los programas de posgrado y cursos de educación continuada de la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito.

1. Condición del Profesor

El profesor de planta que desee acceder a los apoyos económicos establecidos en esta política deberá:

- a) Tener una antigüedad mínima de tres años como profesor de planta.
- b) No sobrepasar la edad de 40 años para estudios de Doctorado.
- c) No sobrepasar la edad de 35 años para estudios de Especialización o Maestría.
- d) No sobrepasar la edad de 35 años para capacitaciones en idiomas fuera del país.

2. Apoyo económico de estudios de posgrado para profesores de planta en programas académicos presenciales en universidades extranjeras o nacionales fuera de Bogotá

2.1 Generalidades

La Escuela ha considerado, para su política de financiación de estudios de posgrado presenciales en universidades extranjeras o nacionales fuera de Bogotá, que los profesores de planta aprovechen las múltiples alternativas y ayudas externas de formación disponibles. El profesor podrá ser presentado por la Institución para la obtención de la beca o ayuda, con el compromiso de que a su regreso será vinculado nuevamente como profesor de planta de la Escuela, con la misma dedicación que tenía en el momento de su retiro.

2.2 Tipos de Programas y Duración de los mismos

Para la implantación de la política, la Escuela ha estimado como tiempos de duración de los estudios de posgrado los siguientes:

- a) Estudios de maestría: hasta dos (2) años.
- b) Estudios de doctorado: hasta tres (3) años si el profesor ya tiene maestría y hasta cinco (5) años si no cuenta con este título.

La Escuela podrá apoyar el desarrollo de este tipo de programas en universidades extranjeras de reconocida tradición académica y en universidades nacionales que tengan acreditación institucional de alta calidad.

Con base en lo anterior, la Escuela solo podrá garantizar la vinculación del profesor nuevamente, si éste regresa en un tiempo igual al tiempo anteriormente establecido para la duración de los estudios más un plazo máximo adicional de seis (6) meses en el caso de maestría y doce (12) meses en el caso de doctorado. Adicionalmente el tiempo efectivo que el profesor dure realizando sus estudios de posgrado solo será tenido en cuenta para el proceso de categorización en el Estatuto de Profesores.

De esta forma, se utilizarán los recursos para apoyar al profesor que regresa a la Escuela, se aprovecharán las ofertas disponibles para capacitación y se favorecerá su posibilidad de movilidad como un factor importante en el desarrollo profesional de las personas.

Finalmente se contempla de manera efectiva que el profesor que se capacita pueda regresar a la institución.

2.3 Apoyo Económico

El profesor en el momento de acceder a la ayuda externa para capacitación debe renunciar a su contrato laboral que tiene con la Escuela.

En el momento en que se formaliza la renuncia del profesor para iniciar sus estudios de posgrado, se establecerán los compromisos que adquirirá el profesor a su regreso con la Escuela y particularmente con la Unidad Académica a la que pertenece, teniendo en cuenta que la capacitación que realizará el profesor debe atender, exclusiva o particularmente, las necesidades de la Unidad. El acuerdo se realizará por escrito en documento debidamente firmado por las partes e incluirá los compromisos tanto del profesor como de la Escuela al momento del retorno del profesor a la Institución.

Durante la duración de los estudios de maestría o doctorado, si fuere necesario llenar la plaza dejada por el profesor, la Escuela solo podrá cubrirla de manera temporal mediante un contrato docente. Este contrato docente y el reemplazo temporal desaparecerán tan pronto el profesor retorne de sus estudios y ocupe nuevamente su cargo.

Si al finalizar sus estudios el profesor decide regresar a la Institución, se podrá contemplar la posibilidad de apoyarlo económicamente de la siguiente manera:

- a) Una ayuda hasta de US\$30.000 para profesores que hayan obtenido título de doctorado y hasta de US\$20.000 para profesores que hayan obtenido título de maestría, para atender la obligación adquirida con la entidad que le otorgó la beca u otras fuentes de financiación utilizadas para su capacitación. Los dineros serán entregados mensualmente directamente a la entidad con la que el profesor haya adquirido la obligación
- b) Posibilidad de patrocinio de un proyecto de investigación, enmarcado dentro de las líneas de investigación de la Escuela, hasta por un máximo de US\$30.000 para profesores que hayan obtenido título de doctorado y hasta de US\$20.000 para profesores que hayan obtenido título de maestría, en caso de que el profesor no tenga que pagar deuda alguna con la entidad que ha concedido la beca o con otras fuentes de financiación. Los dineros de los proyectos serán administrados por la Escuela y el presupuesto se irá ejecutando de acuerdo con las políticas institucionales.
- c) La combinación de las dos formas de apoyo cuando el monto de la obligación financiera, adquirida para su capacitación, no supere el tope del apoyo establecido. En todo caso, la combinación no podrá, de forma alguna, superar los montos fijados como topes máximos de US\$30.000 para profesores que hayan obtenido título de doctorado o US\$20.000 para profesores que hayan obtenido título de maestría. Los dineros destinados al pago de deudas, serán entregados mensualmente directamente

a la entidad con la que el profesor haya adquirido la obligación; los dineros destinados a los proyectos serán administrados por la Escuela y el presupuesto se irá ejecutando de acuerdo con las políticas institucionales.

Al menos 6 meses antes de formalizar la nueva vinculación, tanto el profesor como la Escuela deben ratificar los compromisos establecidos en el acuerdo firmado.

2.4 Condonación

En reciprocidad, el profesor se compromete a condonar la deuda asumida por el apoyo otorgado por la Escuela, con un tiempo de vinculación, con dedicación de tiempo completo, equivalente al doble de la duración efectiva que le tomó obtener el título en el programa adelantado. Durante este mismo tiempo, el profesor deberá asumir, adicionalmente, dentro de su hoja de compromisos o plan de trabajo anual, por lo menos un curso de posgrado, un proyecto de extensión (educación continuada o asesoría) o un proyecto de investigación.

3. Apoyo económico de estudios de posgrado para profesores de planta en programas académicos presenciales en universidades en Bogotá, distintas a la Escuela

3.1 Tipos de Programas y Duración de los mismos

Para la implantación de esta política, la Escuela ha estimado como tiempos máximos para la obtención del título, los siguientes:

- a) Estudios de maestría: hasta dos (2) años.
- b) Estudios de doctorado: Entre tres (3) y cinco (5) años.

La Escuela podrá apoyar el desarrollo de este tipo de programas en universidades de Bogotá que tengan acreditación institucional de alta calidad.

3.2 Apoyo Económico y Descarga

La Escuela podrá mantener la vinculación de tiempo completo del profesor de planta que acceda al apoyo y él deberá gestionar ayudas o becas para el pago de la matrícula correspondiente. Adicionalmente, la Escuela podrá apoyar al profesor con una descarga de sus actividades hasta una dedicación de medio tiempo, tiempo que destinará a docencia con una asignación aproximada de 9 horas semanales de clase o su equivalente en horas de trabajo en un proyecto de investigación que cuente con financiación externa y esté avalado por la Unidad Académica a la cual pertenece. La descarga de actividades académicas deberá ser solicitada formalmente por el profesor y sólo se realizará durante el tiempo nominal de duración del programa de posgrado. En todo caso, no habrá asignación alguna de carga administrativa en su hoja de compromisos o plan de trabajo anual.

En el momento en que se formaliza el apoyo, se establecerán los compromisos que adquirirá el profesor con la Escuela y particularmente con la Unidad Académica a la que pertenece, teniendo en cuenta que la capacitación que realizará el profesor debe atender, exclusiva o particularmente, las necesidades de la Unidad. El compromiso se realizará por escrito en documento debidamente firmado por las partes.

Durante la duración de los estudios de maestría o doctorado, si fuere necesario llenar la plaza dejada por el profesor, la Escuela solo podrá cubrirla de manera temporal mediante un contrato docente. Este contrato docente y el reemplazo temporal desaparecerá tan pronto el profesor termine sus estudios.

3.3 Condonación

En reciprocidad, el profesor se compromete a condonar la deuda asumida por el apoyo otorgado por la Escuela con un tiempo de vinculación, con dedicación de tiempo completo, equivalente al doble del tiempo que la Institución le haya concedido, en la modalidad de descarga, para la realización de sus estudios. Durante este mismo tiempo, el profesor deberá asumir, adicionalmente, dentro de su hoja de compromisos o plan de trabajo anual, por lo menos un curso de posgrado, un proyecto de extensión (educación continuada o asesoría) o un proyecto de investigación.

Si el profesor, por alguna razón, no logra terminar sus estudios y no obtiene el título, deberá reembolsar a la Escuela el dinero equivalente al total del tiempo que ella le concedió, en modalidad de descarga, para realizar el programa de posgrado.

Si el profesor se retira de la Escuela antes de cumplir con el tiempo de condonación, deberá reembolsar a la Escuela el dinero equivalente al total del tiempo que ella le concedió, en modalidad de descarga, para realizar el programa de posgrado.

4. Apoyo económico de estudios de posgrado para profesores de planta en programas semipresenciales o virtuales

4.1 Tipos de programas y Duración de los mismos

Para la implantación de esta política, la Escuela ha estimado como tiempos máximos de duración de los estudios de posgrado para la obtención del título, los siguientes:

- a) Estudios de maestría: hasta dos (2) años.
- b) Estudios de doctorado: Entre tres (3) y cinco (5) años.

La Escuela podrá apoyar el desarrollo de programas semipresenciales o virtuales en universidades nacionales que tengan acreditación institucional de alta calidad. La

Escuela podrá apoyar el desarrollo de programas semipresenciales o virtuales en universidades extranjeras de reconocida tradición académica.

4.2 Apoyo económico y Descarga

La Escuela podrá mantener la vinculación de tiempo completo del profesor de planta que acceda al apoyo y él deberá gestionar ayudas o becas para el pago de la matrícula correspondiente. Adicionalmente, la Escuela podrá apoyar al profesor con una descarga de sus actividades entre un cuarto y medio tiempo, tiempo que destinará a docencia con una asignación de clases correspondiente a la descarga solicitada, o su equivalente en horas de trabajo en un proyecto de investigación que cuente con financiación externa y esté avalado por la Unidad Académica a la cual pertenece. La descarga de actividades académicas deberá ser solicitada formalmente por el profesor y sólo se realizará durante el tiempo nominal de duración del programa de posgrado. En todo caso, no habrá asignación alguna de carga administrativa en su hoja de compromisos o plan de trabajo anual.

4.3 Posibles viajes

Si el programa de posgrado virtual o semipresencial exige pasantías o viajes ocasionales al lugar de origen de la universidad para presentación de evaluaciones u otros objetivos académicos, la Escuela podrá otorgar la licencia remunerada por el tiempo de duración del viaje, el cual no podrá sobrepasar 90 días calendario al año, siempre y cuando éste se realice durante períodos intermedios y no interfiera con la programación de los períodos académicos regulares. Los gastos asociados al viaje (tiquetes, estadía, alimentación, etc.) deberán ser asumidos con recursos propios por el profesor.

4.4 Condonación

En reciprocidad, el profesor se compromete a condonar la deuda asumida por el apoyo otorgado por la Escuela con un tiempo de vinculación, con dedicación de tiempo completo, equivalente al doble del tiempo que la Institución le haya concedido, en la modalidad de descarga, para la realización de sus estudios. Durante este mismo tiempo, el profesor deberá asumir, adicionalmente, dentro de su hoja de compromisos o plan de trabajo anual, por lo menos un curso de posgrado, un proyecto de extensión (educación continuada o asesoría) o un proyecto de investigación.

Si el profesor, por alguna razón, no logra terminar sus estudios y no obtiene el título, deberá reembolsar a la Escuela el dinero equivalente al total del tiempo que ella le concedió, en modalidad de descarga, para realizar el programa de posgrado.

Si el profesor se retira de la Escuela antes de cumplir con el tiempo de condonación, deberá reembolsar a la Escuela el dinero equivalente al total del tiempo que ella le concedió, en modalidad de descarga, para realizar el programa de posgrado.

5. Apoyo económico para capacitación de profesores de planta en cursos cortos de su área de especialidad

5.1 Tipos de programas

Se consideran como cursos cortos, aquellos que no sean conducentes a titulaciones formales de posgrado, y se tendrán en cuenta tres modalidades:

- a) Cursos intensivos con duración máxima de tres (3) días.
- b) Cursos con duración mayor a tres (3) días, pero que no sobrepasen quince (15) días.
- c) Cursos y diplomados con duración mayor a quince (15) días, pero que no sobrepasen 120 horas.

No se consideran como cursos cortos, la asistencia a seminarios, congresos y/o eventos para presentación de artículos o productos académicos.

5.2 Apoyo económico

Para las tres modalidades anteriormente mencionadas, la Escuela podrá cubrir hasta el 100% del valor de la matrícula del curso.

5.3 Descarga

La descarga del profesor dependerá de la modalidad del curso corto:

- a) Para cursos intensivos con duración máxima de tres (3) días, el profesor no será descargado de ninguna de sus actividades académicas y deberá acordar con su jefe directo la reposición de las clases que, por su asistencia al curso, no haya podido dictar.
- b) Para cursos con duración mayor a tres (3) días, pero que no sobrepasen quince (15) días y que se realicen en Bogotá, el profesor no será descargado de ninguna de sus actividades académicas y deberá acordar con su jefe directo la reposición de sus clases y de los tiempos otorgados.
- c) El apoyo para cursos con duración mayor a tres (3) días, que no sobrepasen quince (15) días y que se realicen fuera de Bogotá, sólo se otorgará cuando estos se realicen durante períodos intermedios y no interfieran con la programación de los períodos académicos regulares.
- d) Para cursos y diplomados con duración mayor a quince (15) días, pero que no sobrepasen 120 horas y que se realicen en Bogotá, el profesor no será descargado de ninguna de sus actividades académicas y deberá acordar con su jefe directo la reposición de sus clases y de los tiempos otorgados.
- e) El apoyo para cursos y diplomados con duración mayor a quince (15) días, pero que no sobrepasen 120 horas que se realicen fuera de Bogotá, sólo se otorgará cuando

estos se realicen durante períodos intermedios y no interfieran con la programación de los períodos académicos regulares.

5.4 Posibles viajes

- a) Independientemente de su duración, para cursos cortos que se realicen en el exterior, además del pago de la matrícula, la Escuela podrá otorgar la licencia remunerada y cubrir los gastos de viaje hasta los siguientes límites:

| Destino | Tiquete aéreo | Hotel (por noche) | Gastos de viaje (por día) |
|-----------------------|---------------|----------------------|------------------------------|
| País de América | U\$ 750 | U\$ 150 | U\$ 50 |
| País de Europa | U\$ 1.200 | U\$ 150 | U\$ 50 |
| País de Asia o África | U\$ 1.750 | U\$ 150 | U\$ 50 |

(Estos valores serán actualizados anualmente por el Consejo Directivo)

- b) Independientemente de su duración, para cursos cortos nacionales que se realicen fuera de Bogotá, además del pago de la matrícula, la Escuela podrá otorgar la licencia remunerada y cubrir los gastos de viaje hasta los siguientes límites:

| Destino | Tiquete aéreo | Hotel (por noche) | Gastos de viaje (por día) |
|------------------------|---------------|----------------------|------------------------------|
| Ciudad fuera de Bogotá | \$ 1'000.000 | \$ 300.000 | \$ 150.000 |

(Estos valores serán actualizados anualmente por el Consejo Directivo)

5.5 Condonación

El profesor se compromete a desarrollar un curso para el Programa de Desarrollo Profesional o una capacitación para los profesores de su área, relacionado con la temática del curso para el que recibió el apoyo.

Cuando el total del apoyo económico supere U\$ 3.000 (tres mil dólares), además de los anteriores compromisos el profesor deberá permanecer 6 meses vinculado a la Institución.

Si el profesor, por alguna razón, no obtiene el certificado de cumplimiento de requisitos del curso, deberá reembolsar a la Escuela el dinero equivalente al porcentaje de la matrícula por ella pagada, y los gastos adicionales en los que ella haya incurrido.

Si el profesor se retira de la Escuela durante los 6 meses siguientes a la realización del curso, deberá reembolsar a la institución el dinero equivalente al porcentaje de la matrícula por ella pagada, y los gastos adicionales en los que ella haya incurrido.

6. Apoyo económico para capacitación de profesores de planta en idiomas en instituciones fuera del país

6.1 Tipos de programas

Se considerarán programas de idiomas en instituciones fuera del país, que sean aprobados por la Vicerrectoría Académica con base en el aval y concepto de la Dirección del Departamento de Humanidades e Idiomas de la Escuela.

6.2 Apoyo

La Escuela podrá otorgar la licencia remunerada por el tiempo de duración del viaje, siempre y cuando éste se realice durante períodos intermedios y no interfiera con la programación de los períodos académicos regulares. El profesor deberá cubrir todos los gastos asociados al viaje y a la capacitación.

El profesor antes del viaje deberá acordar formalmente con su jefe directo, mediante documento escrito, el nivel de idioma que va a certificar a su regreso. Si el profesor, por alguna razón, no obtiene el certificado de cumplimiento de requisitos del curso, deberá reembolsar a la Escuela el dinero equivalente a la licencia remunerada por ella otorgada.

La Escuela no ofrecerá apoyos de ningún tipo para capacitación en idiomas en instituciones nacionales.

7. Apoyo económico para profesores en los programas de posgrado y cursos de educación continuada de la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito

7.1 Tipos de programas y duración de los mismos

Para la implantación del esquema de apoyo económico, la Escuela ha estimado como tiempos de duración de los estudios de posgrado los siguientes:

- a) Estudios de especialización: hasta un (1) año.
- b) Estudios de maestría: hasta dos (2) años.
- c) Estudios de doctorado: hasta tres (3) años. El profesor debe tener, como formación previa, título de maestría.

7.2 Apoyo económico en cursos de educación continuada que ofrece la Escuela para profesores de planta

- 7.2.1 Para profesores de planta pertenecientes a la Unidad Académica que ofrece el curso cuyo plan de capacitación contemple esta preparación y que lleve la aprobación del

respectivo director de la unidad, se hará un descuento del 80% del valor del curso, el cual se cargará al presupuesto de capacitación de la unidad académica correspondiente.

- 7.2.2 Para profesores de planta pertenecientes a una Unidad Académica diferente de la que ofrece el curso y para quien el respectivo director de la unidad considere que esta formación hace parte de la capacitación del docente, se hará un descuento del 50% del valor del curso, el cual se cargará al presupuesto de capacitación de la unidad académica correspondiente.
- 7.2.3 Para profesores de planta en cursos de educación continuada, que quieran tomar el curso por fuera del programa de capacitación de la Unidad Académica correspondiente, se les descontará el 30% del valor del curso, previa aprobación del Director de la Unidad Académica.
- 7.2.4 En los cursos de educación continuada se exime al profesor de contraprestación alguna, salvo el caso de abandono o condiciones académicas del profesor que impidan finalizar el curso, caso en el cual el profesor deberá reembolsar la totalidad del descuento realizado por la Escuela, con los intereses correspondientes.
- 7.2.5 El número de cupos en cursos de educación continuada disponibles para profesores de planta de la Escuela deberá ser fijado por el Director del respectivo programa o curso.

7.3 Apoyo económico para profesores de planta para estudios de Especialización y Maestría en los programas que ofrece la Escuela

- 7.3.1 Para profesores de planta, en programas de especialización o maestría que brinden una formación directamente relacionada con sus labores académicas y contempladas en el plan de capacitación de profesores de la Unidad Académica, se podrá otorgar un apoyo económico equivalente a un 80% del valor de la matrícula, el cual será cargado al presupuesto de capacitación de la unidad académica correspondiente.
- 7.3.2 Para profesores de planta, en programas que brinden una formación no relacionada directamente con sus labores académicas y no contempladas en el plan de capacitación de profesores de la Unidad Académica, se podrá otorgar un apoyo económico equivalente al 50% del valor de la matrícula, el cual será cargado al presupuesto de capacitación de la unidad académica correspondiente.
- 7.3.3 Además del pago de los porcentajes de la matrícula anteriormente mencionados, la Escuela podrá mantener la vinculación de tiempo completo del profesor de planta y podrá apoyarlo con una descarga de sus actividades hasta una dedicación de medio tiempo, tiempo que destinará a docencia con una asignación aproximada de 9 horas semanales de clase o su equivalente en horas de trabajo en un proyecto de

investigación que cuente con financiación externa y esté avalado por la Unidad Académica a la cual pertenece. La descarga de actividades académicas deberá ser solicitada formalmente por el profesor y sólo se realizará durante el tiempo nominal de duración del programa de posgrado. Si no hay un acuerdo de descarga, el profesor no podrá inscribir más de 6 créditos en el programa de Especialización o Maestría que haya elegido adelantar.

7.3.4 En todo caso, no habrá asignación alguna de carga administrativa en su hoja de compromisos o plan de trabajo anual.

7.3.5 El número de cupos en especializaciones y maestrías disponibles para profesores de planta de la Escuela deberá ser fijado por el director del respectivo programa.

7.4 Apoyo económico para profesores de planta en estudios de doctorado en la Escuela

7.4.1 El doctorado de la Escuela debe fomentar la investigación, incrementado productos de investigación y fortaleciendo la producción de recurso humano de alta calidad. Estos lineamientos permiten apoyar a profesores de planta con competencias para investigar.

7.4.2 Es fundamental alinear las labores habituales de investigación del profesor y su grupo con la propuesta de tesis doctoral. La tesis de doctorado será evaluada por el director de la unidad académica y debe estar alineada con las líneas del grupo de investigación asociado.

7.4.3 El profesor, el director de la tesis de doctorado y el grupo de investigación se comprometen a buscar recursos adicionales para la financiación de equipos, software, insumos de laboratorio y la pasantía requerida. La Escuela no financiará estos rubros. Se dará un tiempo de un año, a partir de la aprobación del apoyo otorgado por la Escuela, para la búsqueda de recursos externos.

7.4.4 El director de la tesis debe pertenecer a la institución en la que el profesor que está desarrollando su Doctorado vaya a hacer la pasantía.

7.4.5 El profesor mantendrá la vinculación laboral con la Escuela.

7.4.6 El profesor deberá pagar la totalidad de la matrícula. La Escuela no financiará este rubro.

7.4.7 El profesor deberá haber cursado un programa de maestría, de manera que el apoyo será principalmente para la etapa de investigación.

- 7.4.8 El profesor destinará un cuarto de su tiempo de dedicación pactado contractualmente, entre docencia y trabajo en un proyecto de investigación que cuente con financiación externa. La Escuela apoyará al profesor con el tiempo de dedicación restante (tres cuartos de tiempo) para dedicación a sus estudios de doctorado, el cual tendrá carácter de préstamo condonable. No tendrá asignación alguna de carga administrativa en su hoja de compromisos o plan de trabajo anual. Tampoco tendrá derecho a bonificaciones por cursos de posgrado, de educación continuada o proyectos externos.
- 7.4.9 Para doctorado, habrá un cupo anual para profesores de planta de la Escuela.
- 7.4.10 El profesor presentará su solicitud de apoyo al Consejo Directivo que contenga:
- Admisión provisional del comité de doctorado.
 - Solicitud específica de tiempo de dedicación al doctorado y a labores de docencia, investigación financiada externamente. En caso necesario, los cursos de pregrado podrán ser cubiertos por profesores de cátedra.
 - Resumen de la propuesta preliminar de tesis doctoral resaltando la importancia para la Escuela del tema y las fuentes de financiación esperadas.
 - Resumen del CVLAC mostrando la trayectoria en investigación de acuerdo con la clasificación de los productos de Colciencias.
- 7.4.11 Las actividades cubiertas por el profesor de cátedra serán de manera temporal durante la duración de los estudios y desaparecerán tan pronto el profesor finalice los estudios de doctorado, lo cual debe ocurrir como máximo, en el plazo establecido en esta política para cursar los estudios de doctorado.
- 7.4.12 El tiempo de dedicación a la investigación deberá ser establecido con el superior inmediato en acuerdo escrito y avalado por el director de la unidad académica a la que pertenezca el profesor y por el vicerrector académico, este documento reposará en la hoja de vida del profesor. El director de la unidad académica será el encargado de garantizar el tiempo de investigación del profesor y de su director.
- 7.4.13 Anualmente se reportarán avances de la tesis y las publicaciones, ponencias, prototipos asociados.
- 7.4.14 La duración del doctorado para los profesores de planta no debe superar los tres (3) años.

7.5 Contraprestación del profesor

- 7.5.1 El apoyo realizado por la Escuela será en calidad de préstamo condonable con servicios prestados por un lapso correspondiente al doble del tiempo que dure el programa de posgrado.

- 7.5.2 El profesor se compromete a publicar los artículos resultado de su investigación a nombre de la Escuela, de manera que estos queden asociados a un grupo de investigación de la Institución.
- 7.5.3 El profesor se compromete a desarrollar un curso de educación continuada o un nuevo programa de pregrado o posgrado, en las temáticas en las que adelantó sus estudios de especialización, maestría o doctorado en la Escuela.
- 7.5.4 Si el profesor se retira de la Escuela antes de cumplir con el tiempo de condonación, deberá reembolsar a la Escuela el dinero equivalente al total del tiempo que ella le concedió, en modalidad de descarga, para realizar el programa de posgrado.
- 7.5.5 El valor del apoyo condonable será cargado al presupuesto de capacitación de la unidad académica a la que pertenece el profesor.
- 7.5.6 En caso de que el profesor no finalice el programa de posgrado por abandono o condiciones académicas, éste debe reembolsar la totalidad del apoyo realizado por la Escuela, con los intereses correspondientes.
- 7.5.7 En todo caso, el tiempo otorgado por la Escuela para que el profesor adelante sus estudios, hará parte del apoyo condonable otorgado por la Escuela y podrá ser condonado en el doble del tiempo de duración de los estudios. Será el Consejo Directivo quién estudie y apruebe la solicitud de condonación.

8. Procedimiento

En todos los casos anteriormente mencionados, los profesores de planta que, cumpliendo los requisitos establecidos, deseen hacer uso de esta política, deberán presentar, por escrito, su solicitud motivada ante su jefe directo, quien a su vez deberá justificar su aval formalmente y presentarlo ante la Vicerrectoría Académica. El Rector presentará al Consejo Directivo las solicitudes justificadas y será éste último quien otorgue, o no, las aprobaciones correspondientes de acuerdo con el presupuesto anual disponible para capacitación.

9. Programa de Desarrollo Profesional

Los cursos que un profesor de planta realice dentro de las líneas del Programa de Desarrollo Profesional de la Escuela, serán contemplados dentro de su carga académica de acuerdo con los lineamientos institucionales establecidos para tal fin y deberán ser inscritos siguiendo los procedimientos establecidos por la Coordinación de Desarrollo Profesional, con autorización y visto bueno del superior inmediato.

10. Desarrollo de posgrados por parte de profesores de planta sin apoyo de la Escuela

Si un profesor de planta de la Escuela desea realizar un posgrado o capacitación sin el apoyo de la Institución, con recursos propios y por fuera de su horario de trabajo, está obligado a informar de manera formal a la Escuela. En ningún caso habrá algún tipo de descarga.

Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo derogan cualquier normatividad anterior relacionada con el apoyo económico a profesores para capacitación y rigen para toda solicitud de capacitación que se presente a partir de la fecha de su vigencia.

Para constancia se expide para su vigencia en Bogotá D.C. el 3 de marzo de 2020.

Ing. RICARDO RINCÓN HERNÁNDEZ
Presidente del Consejo Directivo

Ing. RICARDO A. LÓPEZ CUALLA
Secretario General

CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO No. 72
3 de marzo de 2020

**POLÍTICA DE APOYO ECONÓMICO PARA CAPACITACIÓN
DE PROFESORES DE CÁTEDRA**

El Consejo Directivo de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO, en su reunión ordinaria No. 441 del 3 de marzo de 2020, en uso de las facultades legales y reglamentarias que le concede el Estatuto y

Considerando

Que es importante apoyar la profundización de conocimientos académicos de los profesores de cátedra de la Escuela.

Acuerda

Definir la siguiente política para el apoyo económico para capacitación de profesores de cátedra.

11. Cursos de educación continuada de la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito

- 11.1 Para profesores de cátedra que deseen adelantar los cursos de educación continuada ofrecidos por la Escuela, la Institución podrá descontar hasta un 30% del valor del curso, previa aprobación del director de la unidad académica a la que pertenezca el profesor.
- 11.2 Si el profesor, por alguna razón, no obtiene el certificado de cumplimiento de requisitos del curso, deberá reembolsar a la Escuela el dinero equivalente al porcentaje de la matrícula por ella pagada.
- 11.3 El número de cupos en cursos de educación continuada disponibles para profesores de cátedra de la Escuela deberá ser fijado por el Director del respectivo programa o curso.

12. Programa de Desarrollo Profesional

Los profesores de cátedra podrán disfrutar de los cursos que la Escuela ofrezca dentro de las líneas del Programa de Desarrollo Profesional. Los cursos deberán ser inscritos siguiendo los procedimientos establecidos por la Coordinación de Desarrollo Profesional, con autorización y visto bueno del director de la unidad académica a la que pertenezca el profesor.

Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo derogan cualquier normatividad anterior relacionada con el apoyo económico a profesores de cátedra para capacitación y rigen para toda solicitud de capacitación que se presente a partir de la fecha de su vigencia.

Para constancia se expide para su vigencia en Bogotá D.C. el 3 de marzo de 2020.

Ing. RICARDO RINCÓN HERNÁNDEZ
Presidente del Consejo Directivo

Ing. RICARDO A. LÓPEZ CUALLA
Secretario General

EXENCIÓN DE DERECHOS DE MATRÍCULA

En el documento de la Vicerrectoría Administrativa del 16 de octubre de 1998, ampliado el 25 de junio de 2004, se definieron los siguientes criterios sobre incentivos y descuentos a hijos de profesores y empleados de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA:

De acuerdo con su declaración de principios y políticas institucionales, la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA podrá otorgar un descuento en el valor de la matrícula a los hijos de los fundadores, profesores y empleados, como parte de los incentivos que ofrece, de la siguiente manera:

1. El personal de planta vinculado a la institución con contrato a término indefinido, con una antigüedad como mínimo de un año, tendrá un descuento de un 5% por cada año de servicio hasta un descuento máximo del 80%.
2. Los catedráticos vinculados a la institución con una antigüedad como mínimo de un año, tendrán un descuento de un 5% por cada año de servicio ponderado, de acuerdo a la vinculación en tiempos completos equivalentes (un tiempo completo equivalente corresponde a 18 horas de clase por semestre) hasta un descuento máximo del 80%.⁽¹⁾
3. El descuento se liquidará sobre el total de tiempo de servicio del empleado a la institución. En cualquier caso, para tener derecho al descuento en estas condiciones el empleado no podrá haber estado desvinculado de la ESCUELA por un tiempo superior a tres años. En este caso, se liquidará tomando como base el último período en que se cumpla con estas condiciones.
4. Cuando un profesor de planta con contrato a término indefinido ha sido catedrático, o viceversa, la liquidación se realizará teniendo en cuenta el punto anterior y considerando el tiempo total de servicio como catedrático y como personal de planta, aplicando en cada caso el respectivo porcentaje de descuento.
5. Para el caso de profesores o empleados esposos, el descuento se liquidará sobre la suma del tiempo de servicio de los cónyuges a la ESCUELA, sin superar el total máximo establecido, de acuerdo con lo estipulado en el literal anterior.
6. Para los hijos y nietos de fundadores se aplicará un descuento especial del 100% del valor de la matrícula. Este descuento será el del valor de la matrícula que le corresponda a la Escuela según el programa académico del que se trate.⁽³⁾
7. El empleado pierde el descuento definitivamente cuando su hijo entra en la condición de retiro reglamentario, de acuerdo con lo establecido en los artículos 92 y 93 del Reglamento Estudiantil.
8. En cualquier caso, el descuento a que haya lugar se mantendrá por la duración nominal del programa en el cual el estudiante este inscrito.⁽²⁾ El Rector podrá autorizar la extensión del descuento a que haya lugar, hasta por dos períodos académicos

adicionales a la duración nominal del programa, previo análisis de las condiciones académicas y familiares del estudiante.⁽⁴⁾

*¹ Modificación hecha por el Consejo Directivo el 10 de junio de 2008, según Acta No. 287.

*² Modificación hecha por el Consejo Directivo el 5 de febrero de 2008, según Acta No. 281.

*³ Modificación hecha por el Consejo Directivo el 17 de julio de 2012, según Acta No. 344.

*⁴ Modificación hecha por el Consejo Directivo el 1 de marzo de 2016, según Acta No. 392.

GERMÁN RICARDO SANTOS GRANADOS
Rector

ALFONSO RODRÍGUEZ DÍAZ
Vicerrectoría Administrativa

MARÍA IGNACIA CASTAÑEDA GARAY
Bienestar Universitario

Bogotá, D.C., 25 de junio de 2004

PARTICIPACIÓN ECONÓMICA EN CONTRATOS DE SERVICIOS

(Resolución 01, aprobada según Acta 116 del 25 de junio de 2003 del Consejo Académico y el Acta 220 del 9 julio de 2003 del Consejo Directivo)⁴

El presidente y los miembros del Consejo Académico de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO, en virtud de las atribuciones reglamentarias que les otorga el Estatuto General en cuanto a la evaluación, proyección y motivación del personal docente y profesional de la institución y,

Considerando

Las implicaciones de índole organizacional que esto representa,

Resuelven

1. Establecer un reconocimiento económico para los profesores y profesionales de planta que participen como docentes en los cursos de posgrado de educación continuada y otros eventos académicos, así como en proyectos de asistencia técnica o de investigación para otras entidades.
2. Conceder descuentos especiales para profesores de planta y de cátedra en cursos de posgrado y de educación continuada.
3. Conceder descuentos especiales para el personal profesional de planta en cursos de posgrado y de educación continuada (por definir).
4. Definir y aprobar, para la aplicación de esta resolución, las siguientes normas y procedimientos:

1. DISTRIBUCIÓN DE LOS EXCEDENTES ECONÓMICOS DE PROYECTOS

Los excedentes que puedan producirse en las actividades académicas descritas en la parte resolutive se liquidarán de acuerdo con el presupuesto presentado y aprobado por la Vicerrectoría Administrativa. Este presupuesto deberá ser comparado contra la ejecución real del proyecto.

Los excedentes se distribuirán de la siguiente manera:

- El 50% para el programa o Centro de Estudio que lo lleve a cabo, y
- El 50% para la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA.

⁴ Esta resolución modifica la aprobada en el Acta 105 del 29 de mayo de 2002.

2. REMUNERACIÓN PARA LOS PROFESORES Y PROFESIONALES DE PLANTA QUE SEAN DOCENTES EN CURSOS DE POSGRADO, DE EDUCACIÓN CONTINUADA, O QUE PARTICIPEN EN PROYECTOS DE EXTENSIÓN

A los profesores y profesionales de planta que dicten cursos de posgrado, educación continuada o que participen en proyectos de extensión (asesorías, contratos, investigación financiada por una entidad externa) adicionales a su carga docente, administrativa o de investigación preestablecida y aprobada por el decano respectivo y por la Vicerrectoría Académica, se les pagará según el tiempo dedicado adicional a la carga establecida.

El valor por hora trabajada se liquidará dividiendo el salario integral base de su categoría por 85,8 para los cursos de posgrado y de educación continuada y por 171,6 para los proyectos de extensión.

En los casos especiales de los cursos de educación continuada en los que el curso no resulte rentable económicamente, se deberán redefinir los pagos con el profesor.

3. DESCUENTOS ESPECIALES PARA PROFESORES DE PLANTA Y DE CÁTEDRA EN CURSOS DE POSGRADO Y DE EDUCACIÓN CONTINUADA

- **Caso 1.** Para profesores de planta pertenecientes al programa que ofrece el curso cuyo plan de capacitación contemple esta preparación y que lleve la aprobación del respectivo decano:

El docente pagará el 20% del valor del curso y a la decanatura respectiva se le cargará el 80% restante en su presupuesto de capacitación.

- **Caso 2.** Para profesores de planta pertenecientes a un programa diferente del que ofrece el curso y para quien el decano respectivo considere que esta formación hace parte de la capacitación del docente:

El docente pagará el 50% del valor del curso y al Centro de Estudio respectivo se le cargará el 50% restante en su presupuesto de capacitación.

- **Caso 3.** Para profesores de planta, de cátedra, administrativos y operarios que quieran tomar el curso por fuera del programa de capacitación de la decanatura de la ESCUELA se les descontará el 30% del valor del curso en alguno de los dos casos anteriores.

El número de cupos en estos casos será definido por la Unidad de Gestión Externa

Ing. GERMÁN RICARDO SANTOS GRANADOS
Rector

Ing. RICARDO ALFREDO LÓPEZ CUALLA
Secretario General

**Política
de contratación
de pensionados**

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PENSIONADOS (Acta 439 del Consejo Directivo del 3 de diciembre de 2019)

ANTECEDENTES

El requisito fundamental para la excelencia académica de la ESCUELA es la alta calidad de sus profesores.

Consecuentemente, como lo contempla el Estatuto de Profesores, la permanencia de un profesor en la institución está condicionada fundamentalmente por su producción académica y por su desempeño de acuerdo con los compromisos y responsabilidades adquiridos. La evaluación, siguiendo las políticas, es integral: desde su propia perspectiva, complementada con las visiones que aportan los estudiantes, pares académicos y el respectivo decano.

Para atender la necesidad de establecer reglas y procedimientos claros que permitan la terminación del contrato de los profesores que han alcanzado una cierta edad, se establece la siguiente política.

POLÍTICA

Teniendo en cuenta que las actividades del ser humano deben estar en correspondencia con su edad, la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA ha creído muy conveniente establecer una política de vinculación laboral con aquellas personas que, de acuerdo con el espíritu de la ley, tienen derecho a disfrutar de su jubilación.

1. CONSIDERACIONES LEGALES

El artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo vigente “el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”.

El artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003, establece como requisitos para obtener derecho a la pensión de vejez:

- a) “Haber cumplido 55 años de edad si es mujer o 60 años de edad si es hombre. A partir del primero de enero de 2014 la edad se incrementará a 57 años para las mujeres y 62 para los hombres”.

b) "Haber cotizado un mínimo de mil semanas en cualquier tiempo o 500 semanas dentro de los 20 años anteriores al cumplimiento de la edad. A partir del primero de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o.de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015."

2. POLÍTICAS GENERALES

- 2.1 El profesor que se pensione al servicio de la Escuela podrá mantener su vínculo laboral a término indefinido hasta una edad tope que se establece en los 70 años. A partir de esta edad, previa propuesta del Rector que deberá ir acompañada de su evaluación integral de desempeño, que incluya por lo menos la del jefe inmediato, el Decano correspondiente y el Vicerrector Académico, el Consejo Directivo determinará si el profesor puede mantener el vínculo laboral con la institución mediante contrato docente con dedicación de tiempo completo, parcial o cátedra. Este procedimiento debe realizarse anualmente. (1)
- 2.2 El personal administrativo y operativo que se pensione al servicio de la ESCUELA podrá mantener su vínculo laboral a término indefinido sólo hasta una edad tope que se establece en los 65 años. A partir del cumplimiento de esta edad tope, el personal administrativo y operativo no podrá continuar vinculado mediante un contrato laboral con la institución. Los profesores que al momento de su vinculación ya tengan la condición de pensionados ingresarán mediante un contrato de trabajo de tipo docente y podrán permanecer vinculados, siguiendo las mismas condiciones, requisitos y procedimientos establecidos en el numeral 2.1.

3. POLÍTICA PARA PROFESORES FUNDADORES (2)

- 3.1 El profesor fundador podrá mantener el contrato laboral a término indefinido hasta la edad de 75 años, siempre y cuando sus condiciones le permitan continuar desempeñando las labores objeto del mismo. A partir de esta edad, podrá mantener el vínculo laboral con la institución mediante contrato docente con dedicación de tiempo completo, parcial o cátedra.
- 3.2 El Claustro nombrará cada año una comisión de entre sus miembros, la cual evaluará las condiciones y el desempeño de los profesores fundadores con

contrato docente. La comisión presentará un informe de su evaluación al Claustro, quien tomará la decisión de continuidad del contrato.

- 3.3 A partir de la edad de 70 años, si el profesor fundador no desea seguir siendo profesor, la Escuela realizará contratos anuales con él a título de asesor, con una remuneración mensual equivalente a una tercera parte de su último salario recibido, actualizado con los índices de inflación y éste será renovado hasta cuando el profesor fundador lo considere conveniente. Las labores de asesoría por desarrollar serán acordadas con el Rector.
- 3.4 Las condiciones establecidas en la política de contratación de profesores fundadores pensionados no podrán ser modificadas por ningún otro estamento diferente del Claustro.

4. VIGENCIA

Esta política se aplicará a aquellos profesores de planta y personal administrativo que hayan sido contratados por la Escuela antes del 31 de diciembre de 2019 (3).

- (1) Modificación aprobada según Actas No. 263, No. 269 y No. 270 del Consejo Directivo.
- (2) Adición aprobada según Acta No. 36 del Claustro de Electores y Acta No. 331 del Consejo Directivo. Modificación aprobada por el Claustro de Electores según Acta No. 38.
- (3) Modificación aprobada por el Consejo Directivo, según Acta No. 439.