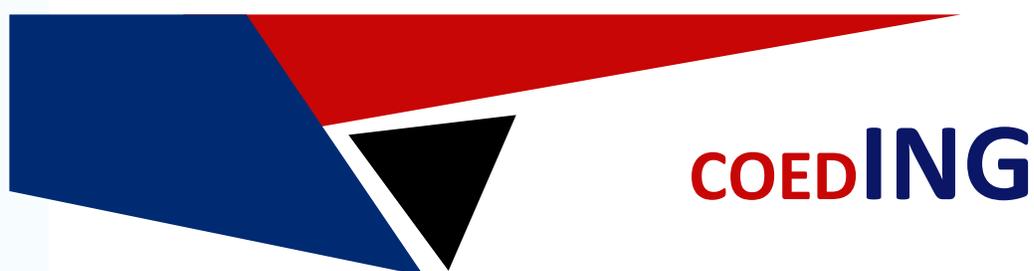


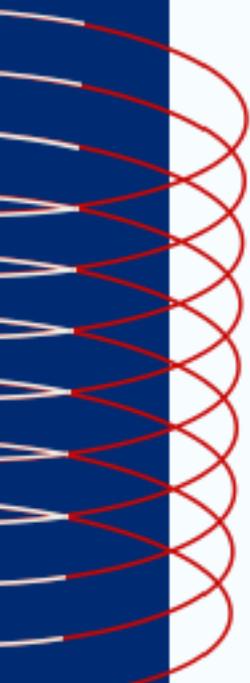
---

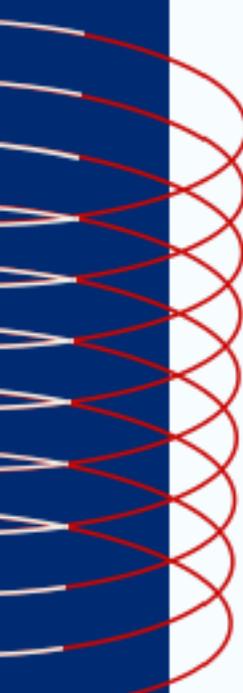
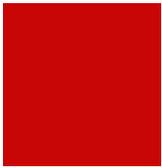
---

# MANUAL DE CONVIVENCIA PARA DOCENTES



**COEDING**





## Tabla de contenido

<b>1. REGLAMENTO DE DOCENTES.....</b>	<b>3</b>
1.1. ARTÍCULO No. 1. Objetivo .....	3
1.2. ARTÍCULO No. 2. Principios y definiciones.....	3
1.3. ARTÍCULO No. 3. A quien aplica. ....	3
1.4. ARTÍCULO No. 4. Relación con el contrato de trabajo.....	4
1.5. ARTÍCULO No. 5. Quién es el docente. ....	4
1.6. ARTÍCULO No. 6. Funciones de los docentes.....	4
1.7. ARTÍCULO No. 7. Deberes de los docentes. ....	5
1.8. ARTÍCULO No. 8. Derechos del docente.....	6
1.9. ARTÍCULO No. 9. Obligaciones de los docentes. ....	7
1.10. ARTÍCULO No. 10. Modalidades de contratación.....	7
1.11. ARTÍCULO No. 11. Evaluaciones de desempeño de docentes.....	8
1.12. ARTÍCULO No. 12. Escala de calificación. ....	9

## 1. REGLAMENTO DE DOCENTES

### 1.1. ARTÍCULO No. 1. Objetivo.

El presente reglamento está articulado al deber ser, a la filosofía, y valores corporativos de COEDING. Establecida con el objetivo de estimular y orientar el desarrollo humano y profesional de los docentes, cumpliendo su misión especial y fortaleciendo a la comunidad académica hacia el objetivo final de lograr una prestación de servicios de calidad.

Este Reglamento tiene como objetivo garantizar el reconocimiento de la calidad de los docentes, establecer reglas de juego claras en cuanto a roles, prohibiciones, derechos, salarios y honorarios, y aclarar las responsabilidades de las partes ante la institución educativa.

### 1.2. ARTÍCULO No. 2. Principios y definiciones.

El Reglamento del docente es el conjunto de principios y reglas básicas que informan y rigen las relaciones entre la institución y sus docentes; señalando las funciones de los docentes, obligaciones y derechos recíprocos de éstos y de la Institución; así como lo relacionado con su evaluación, vinculación, remuneración y retiro.

### 1.3. ARTÍCULO No. 3. A quien aplica.

El presente Reglamento rige para todos los docentes que posean contratación tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra con y obliga sin excepción a todo su cuerpo docente. Será responsabilidad del rector y del coordinador, velar por su cumplimiento.

**Parágrafo 1:** Los docentes de Tiempo completo no podrán dar clases ni trabajar en otra Institución de Educación sin autorización del Rector.

#### 1.4. ARTÍCULO No. 4. Relación con el contrato de trabajo.

El Reglamento forma parte integrante del contrato de trabajo que la Institución celebra con cada miembro del cuerpo docente, quien al firmarlo se compromete a conocerlo y cumplirlo. La Institución dispondrá de los medios necesarios para que el texto del Reglamento del Docente esté a disposición de los mismos.

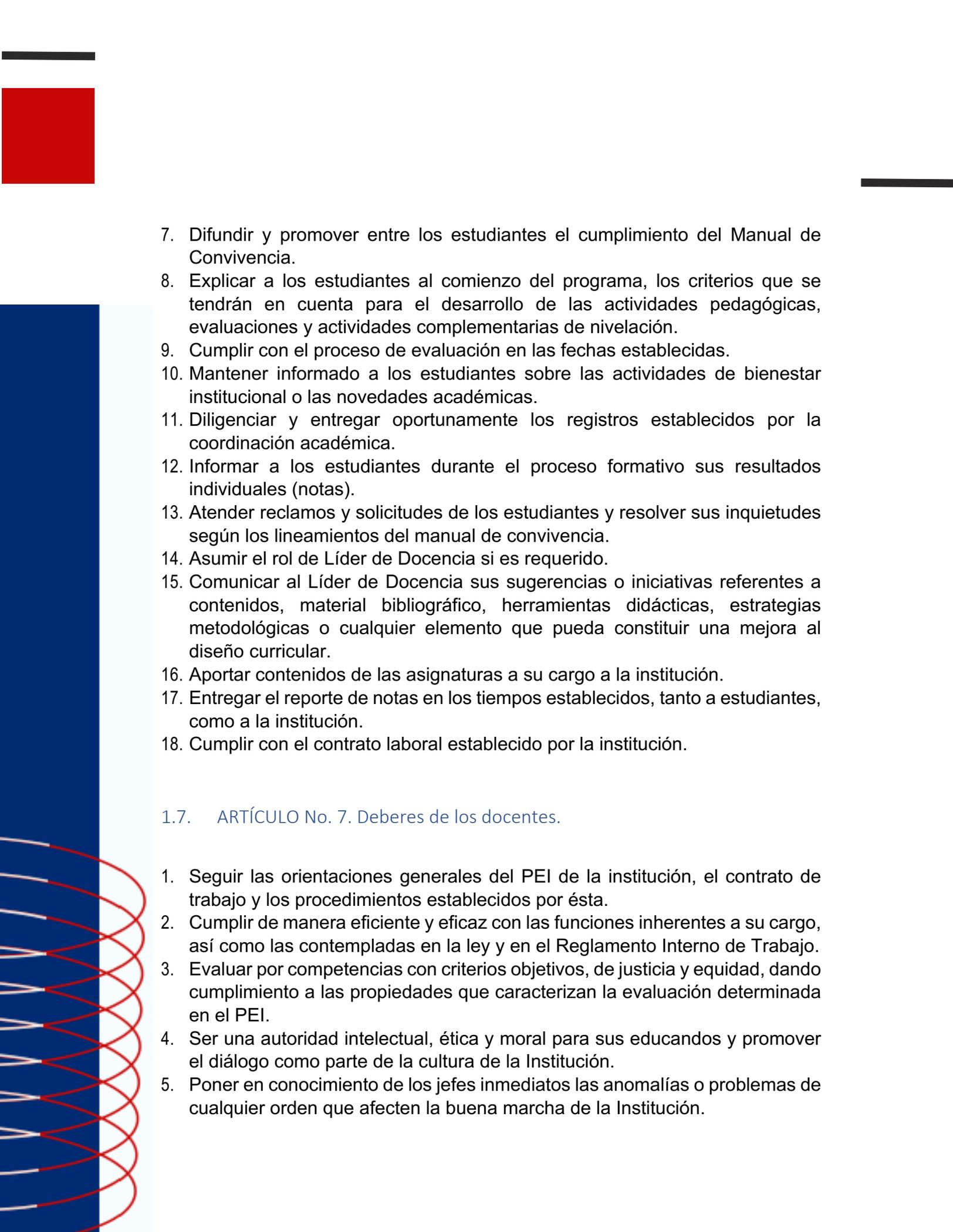
#### 1.5. ARTÍCULO No. 5. Quién es el docente.

En la Institución COEDING. El Docente es la persona que desarrolla en ella el proceso enseñanza - aprendizaje con estudiantes, es decir las actividades académicas de docencia, investigación, extensión y direccionamiento académico y curricular.

El docente COEDING posee título profesional o licenciado con mínimo dos (2) años de experiencia.

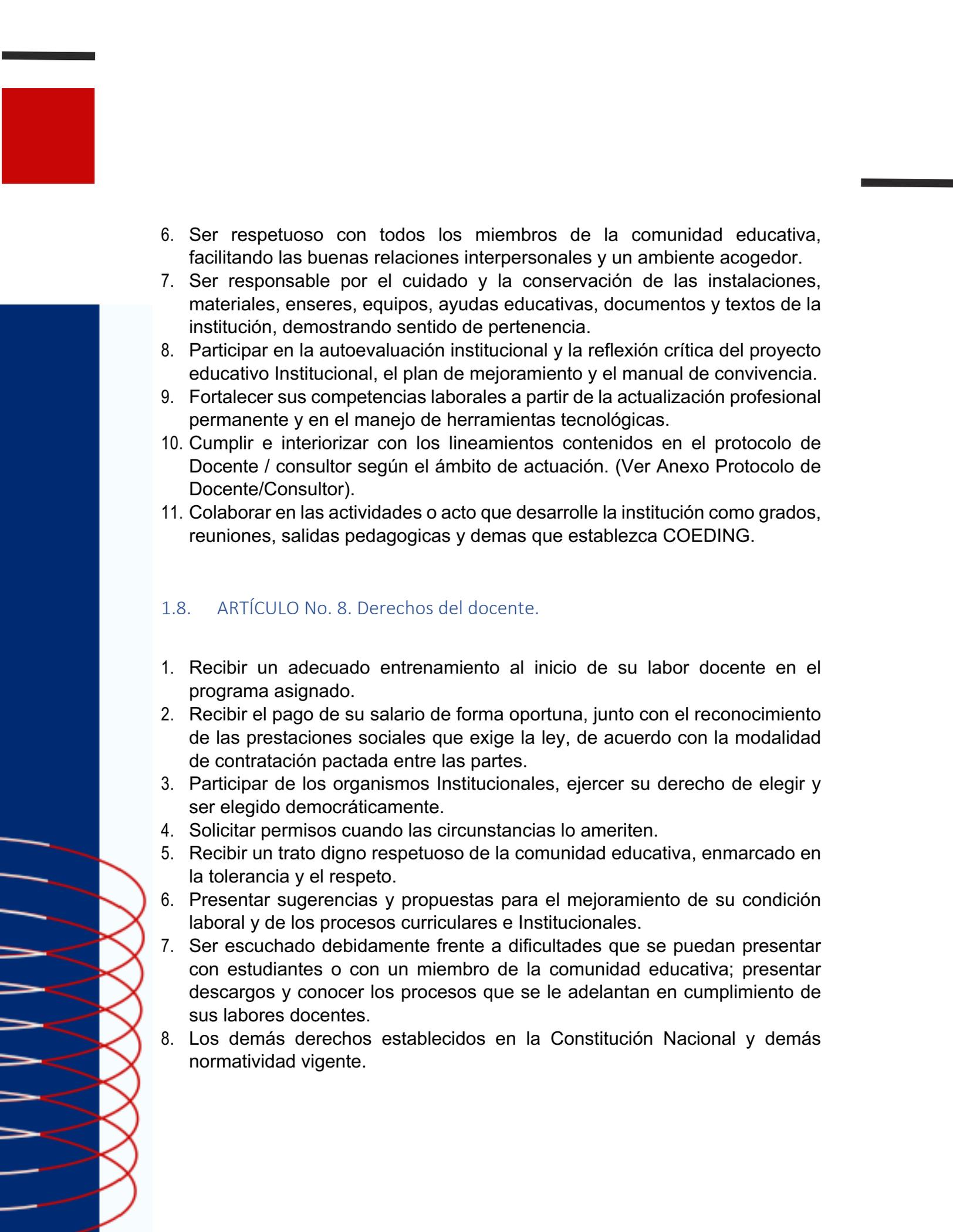
#### 1.6. ARTÍCULO No. 6. Funciones de los docentes.

1. Garantizar el desarrollo académico de los programas de acuerdo con los lineamientos metodológicos y objetivos Institucionales.
2. Garantizar el control de matrícula y asistencias a los cursos, analizando las faltas de los estudiantes en pro de minimizar la deserción.
3. Registrar de manera permanente información en los formatos establecidos por la Corporación, para hacer seguimiento al desarrollo del curso.
4. Reportar y registrar en el sistema información las horas planeadas y ejecutadas, al igual que los cambios que afecten el principio de planeación de acuerdo con las directrices dadas por la Corporación.
5. Velar por el uso adecuado de los recursos asociados con el proceso de formación y reportar los equipos o instalaciones que no cumplan con los requerimientos para el desarrollo de la formación.
6. Comunicar a los estudiantes las fechas establecidas en el calendario académico (evaluaciones, seguimientos, actividades calificables), garantizando el conocimiento de los parámetros establecidos para la calificación de notas.

- 
7. Difundir y promover entre los estudiantes el cumplimiento del Manual de Convivencia.
  8. Explicar a los estudiantes al comienzo del programa, los criterios que se tendrán en cuenta para el desarrollo de las actividades pedagógicas, evaluaciones y actividades complementarias de nivelación.
  9. Cumplir con el proceso de evaluación en las fechas establecidas.
  10. Mantener informado a los estudiantes sobre las actividades de bienestar institucional o las novedades académicas.
  11. Diligenciar y entregar oportunamente los registros establecidos por la coordinación académica.
  12. Informar a los estudiantes durante el proceso formativo sus resultados individuales (notas).
  13. Atender reclamos y solicitudes de los estudiantes y resolver sus inquietudes según los lineamientos del manual de convivencia.
  14. Asumir el rol de Líder de Docencia si es requerido.
  15. Comunicar al Líder de Docencia sus sugerencias o iniciativas referentes a contenidos, material bibliográfico, herramientas didácticas, estrategias metodológicas o cualquier elemento que pueda constituir una mejora al diseño curricular.
  16. Aportar contenidos de las asignaturas a su cargo a la institución.
  17. Entregar el reporte de notas en los tiempos establecidos, tanto a estudiantes, como a la institución.
  18. Cumplir con el contrato laboral establecido por la institución.

#### 1.7. ARTÍCULO No. 7. Deberes de los docentes.

1. Seguir las orientaciones generales del PEI de la institución, el contrato de trabajo y los procedimientos establecidos por ésta.
2. Cumplir de manera eficiente y eficaz con las funciones inherentes a su cargo, así como las contempladas en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.
3. Evaluar por competencias con criterios objetivos, de justicia y equidad, dando cumplimiento a las propiedades que caracterizan la evaluación determinada en el PEI.
4. Ser una autoridad intelectual, ética y moral para sus educandos y promover el diálogo como parte de la cultura de la Institución.
5. Poner en conocimiento de los jefes inmediatos las anomalías o problemas de cualquier orden que afecten la buena marcha de la Institución.

- 
6. Ser respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa, facilitando las buenas relaciones interpersonales y un ambiente acogedor.
  7. Ser responsable por el cuidado y la conservación de las instalaciones, materiales, enseres, equipos, ayudas educativas, documentos y textos de la institución, demostrando sentido de pertenencia.
  8. Participar en la autoevaluación institucional y la reflexión crítica del proyecto educativo Institucional, el plan de mejoramiento y el manual de convivencia.
  9. Fortalecer sus competencias laborales a partir de la actualización profesional permanente y en el manejo de herramientas tecnológicas.
  10. Cumplir e interiorizar con los lineamientos contenidos en el protocolo de Docente / consultor según el ámbito de actuación. (Ver Anexo Protocolo de Docente/Consultor).
  11. Colaborar en las actividades o acto que desarrolle la institución como grados, reuniones, salidas pedagógicas y demás que establezca COEDING.

#### 1.8. ARTÍCULO No. 8. Derechos del docente.

1. Recibir un adecuado entrenamiento al inicio de su labor docente en el programa asignado.
2. Recibir el pago de su salario de forma oportuna, junto con el reconocimiento de las prestaciones sociales que exige la ley, de acuerdo con la modalidad de contratación pactada entre las partes.
3. Participar de los organismos Institucionales, ejercer su derecho de elegir y ser elegido democráticamente.
4. Solicitar permisos cuando las circunstancias lo ameriten.
5. Recibir un trato digno respetuoso de la comunidad educativa, enmarcado en la tolerancia y el respeto.
6. Presentar sugerencias y propuestas para el mejoramiento de su condición laboral y de los procesos curriculares e Institucionales.
7. Ser escuchado debidamente frente a dificultades que se puedan presentar con estudiantes o con un miembro de la comunidad educativa; presentar descargos y conocer los procesos que se le adelantan en cumplimiento de sus labores docentes.
8. Los demás derechos establecidos en la Constitución Nacional y demás normatividad vigente.

### 1.9. ARTÍCULO No. 9. Obligaciones de los docentes.

Las registradas en el presente manual y las contenidas en el Contrato de Trabajo.

### 1.10. ARTÍCULO No. 10. Modalidades de contratación.

El Cuerpo Docente de la institución se vinculará como:

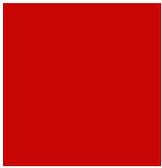
- a. Docente de Planta.
- b. Docente Medio Tiempo.
- c. Docente de Hora Cátedra.

- a. **DOCENTE DE PLANTA O TIEMPO COMPLETO.** Es aquel que se ha vinculado a la Institución por contrato laboral de tiempo completo o medio tiempo. Puede ser a término definido o término indefinido.

La vinculación de los docentes de planta se hará mediante contrato de trabajo a término definido, por la duración del periodo académico vigente o por contratos de trabajo a término indefinido según las necesidades requeridas por la Institución.

- b. **DOCENTE MEDIO TIEMPO.** Los docentes de Medio Tiempo (MT), tendrán una dedicación semanal de 20 horas a la institución. De éstas, tendrán una asignación máxima de 18 horas semanales de clase y mínima de 12 horas.

1. Los docentes de Medio Tiempo, podrán compensar el tiempo dedicado a actividades complementarias con asignación en educación descentralizada.
2. Dentro de sus labores diferentes a las de clase, el profesor de medio tiempo asesorará un trabajo y será Jurado Calificador en otro Trabajo de Grado.
- c. **DOCENTE DE HORA CÁTEDRA.** Es aquel que se ha vinculado contractualmente a la Institución para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase, radicadas dentro de su contrato de trabajo. Su contrato será por la ejecución del programa académico que se debe desarrollar dentro del respectivo período académico.



**Parágrafo 1.** Para la contabilización de las horas de clase en esta modalidad no se incluirán las dedicadas a asistencia a reuniones, comités, preparación de clases, atención a los estudiantes, calificación de exámenes, por considerarse que estas actividades son parte integrante de esta modalidad de docencia. Estas tareas serán tenidas en cuenta en el momento de fijar la remuneración que corresponde a una hora cátedra en la Institución, y se entienden retribuidas dentro de dicha remuneración.

**Parágrafo 2.** El docente en esta modalidad tiene el compromiso de asistir a las reuniones que sean necesarias para garantizar la concordancia de su trabajo con los planes y programas establecidos.

#### 1.11. ARTÍCULO No. 11. Evaluaciones de desempeño de docentes.

Es política de COEDING, retroalimentar el desempeño laboral y el desarrollo individual en función de la estrategia de la Corporación, posibilitando mejoras en los resultados y el desarrollo integral de los colaboradores.

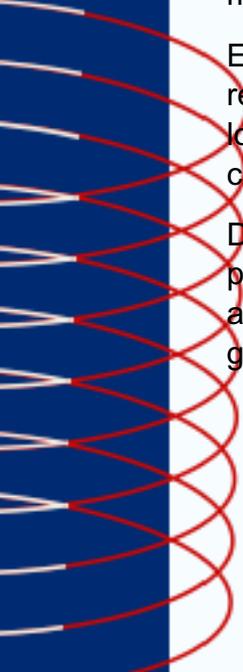
Esta evaluación está definida para los docentes con contrato a término fijo e indefinido, de la siguiente manera:

**Término indefinido:** Aplica para todos. Al momento de la valoración el docente debe llevar mínimo tres (3) meses en la Corporación.

**Término fijo:** Aplica a contratos cuya duración sea de seis (6) meses o más (Opcional). Al momento de la evaluación, el docente debe llevar mínimo tres (3) meses en la Corporación.

Esta evaluación de desempeño tiene en cuenta el cumplimiento de las responsabilidades del cargo en el día a día, las competencias que caracterizan a los colaboradores de COEDING y los valores establecidos por la Corporación y que cada uno de los colaboradores deben tener.

De igual manera a nivel Corporativo se tiene definida la evaluación del servicio prestado por los docentes externos de la Corporación, con el fin de revisar y asegurar la ejecución de los servicios para los cuales han sido contratados, garantizando la satisfacción de los clientes.



## 1.12. ARTÍCULO No. 12. Escala de calificación.

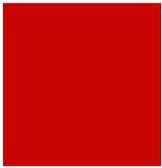
El coordinador académico evaluará a los Docentes Internos en términos cualitativos, utilizando la siguiente escala de valoración:

ASPECTO A EVALUAR	ESCALA DE VALORACIÓN
COMPETENCIAS CORPORATIVAS	
COMPETENCIAS DE CUMPLIMIENTO	<b>N</b> Nunca <b>AV</b> Algunas Veces <b>CS</b> Casi Siempre <b>S</b> Siempre
VALORES	SI NO

Cuando una de las competencias sea calificada 'N - Nunca' y 'AV - Algunas Veces' y 'CS - Casi Siempre', se establecerán compromisos para dar inicio a un plan de acción, en el cual debe quedar consignado cómo se va a mejorar.

Cuando uno de los valores sea calificado en 'NO', se deben describir los comportamientos que presenta la persona que dan lugar a dicha calificación.

Posteriormente, el Coordinador de Selección y Desarrollo de la Corporación le notifica al Coordinador Académico el momento en que debe iniciar el seguimiento a los compromisos pactados en la evaluación inicial, con el fin de identificar si el plan



de acción fue eficaz y el docente cumplió con el objetivo de mejorar las competencias.

En el caso de los Docentes Externos, el Coordinador Académico o Analista Administrativo, durante el tiempo de la ejecución del contrato, revisa la forma en que se está prestando el servicio retroalimentándolos en su gestión, revisa además con el proceso de recursos físicos que haya cumplido con las directrices del uso adecuado de los recursos de la Corporación y examina la prestación del servicio con las áreas y/o proyectos involucrados, para determinar la pertinencia de que el Docente continúe o no con la prestación de los servicios.

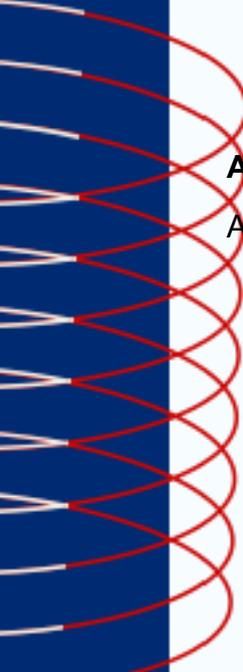
#### **ARTÍCULO No. 13. Modalidades de Contratación.**

La remuneración de los Docentes estará de acuerdo con la modalidad de contratación antes mencionada en este reglamento, cumpliendo con la normatividad laboral de Colombia:

- a. Docentes de planta: para los docentes de planta la remuneración corresponderá al salario mensual pactado al momento de la contratación y firma del tipo de contrato.
- b. Docentes Medio tiempo: para los docentes de Medio tiempo, tendrán una remuneración de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo firmado, con una asignación máxima de 18 horas semanales de clase y mínima de 12 horas.
- c. Docentes Hora Cátedra: para los docentes de Hora Cátedra la remuneración corresponderá al número de horas por asignatura, multiplicadas por el valor hora pactado al momento de firmar el contrato.

#### **ARTÍCULO No. 14. Prohibiciones.**

A los docentes les está prohibido:

-  Tener preferencias o discriminaciones en el trato con los estudiantes.
  -  No respetar las normas de propiedad intelectual o industrial pertenecientes a otro autor o a la Institución.
  -  No respetar la confidencialidad de la información de los estudiantes.
- 

- ✎ Recibir remuneración de los estudiantes por realizar labores inherentes a su cargo tales como orientación y asesoría.

**Parágrafo 1:** Adicional a la anteriores, los docentes deben contemplar las prohibiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo de la Corporación.

### **ARTÍCULO No. 15. Régimen Disciplinario.**

El régimen disciplinario tiene como objeto asegurar a la comunidad educativa, la eficiencia en la prestación de las funciones docentes, así como de la moralidad, la responsabilidad y la correcta conducta de los docentes, y a éstos, asegurar los derechos y garantías que les corresponde como tales.

Las causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria, la escala de faltas, los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y las clases de sanciones están definidas en el reglamento interno de la corporación.



**RECTOR O REPRESENTANTE LEGAL**

**Corporación Educativa de Ingenieros COEDING**