

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACTO CONSTITUTIVO NO. 430

03 de junio de 2026

“Por medio del cual se actualiza de manera integral el Reglamento del Trabajador Académico de la Universidad INCCA de Colombia.”

El Consejo Superior Universitario en uso de sus facultades legales y estatutarias y,

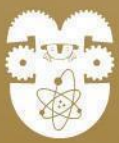
CONSIDERANDO:

Que, el artículo 67 de la Constitución Política dispone que: *“La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente”*.

Que, la Autonomía Universitaria es una prerrogativa de orden Constitucional garantizada en su artículo 69 y desarrollada por el artículo 3 de la Ley 30 de 1992, en virtud de lo cual, las Universidades podrán darse a sus directivas y regirse por sus propios Estatutos.

Que, el artículo 28 de la Constitución Política Nacional dispone que la Autonomía Universitaria se concreta en: *“(…) la libertad académica, administrativa y económica de las instituciones de educación superior y en ejercicio de ella, las universidades tienen derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar sus profesores, adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar.”*

Que, la normativa nacional en materia de educación superior; entre ellos, la Ley 30 de 1992, Ley 115 de 1994, Decreto 1075 de 2015, Decreto 1330 de 2019, Decreto



CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACTO CONSTITUTIVO NO. 430

03 de junio de 2026

“Por medio del cual se actualiza de manera integral el Reglamento del Trabajador Académico de la Universidad INCCA de Colombia.”

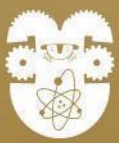
0529 de 2024 y las disposiciones en materia de alta calidad como el Acuerdo 02 de 2020 y Acuerdo 01 de 2025, promueve la selección, vinculación, evaluación, formación, capacitación, promoción y permanencia de una comunidad de trabajadores académicos que permitan materializar los objetivos misionales, los escenarios de enseñanza-aprendizaje y aportar a la sostenibilidad institucional.

Que, conforme al artículo 19 de los Estatutos vigentes son funciones del Consejo Superior Universitario:

- 1. Velar porque la marcha de la Universidad esté acorde con las disposiciones constitucionales, legales, estatutarias, reglamentarias y políticas institucionales; así como por el desarrollo misional y la ejecución de sus propias disposiciones.*
- 2. Disponer de las más altas competencias resolutivas en todos los asuntos institucionales: académicos, administrativos y financieros, reservándose de manera exclusiva las decisiones que afecten la misionalidad universitaria, el Estatuto y el patrimonio universitario.*

Que, la Universidad INCCA de Colombia, en ejercicio de su autonomía universitaria y en cumplimiento de su misión institucional, reconoce la necesidad de actualizar permanentemente sus políticas y disposiciones internas, a fin de garantizar que respondan de manera efectiva a las transformaciones sociales, académicas, normativas, tecnológicas y organizacionales que inciden en la educación superior y en la vida universitaria.

Que, la actualización constante de sus lineamientos institucionales permite a la Universidad fortalecer sus procesos académicos y administrativos, consolidar condiciones de calidad, pertinencia y mejora continua, y asegurar la materialización de sus propósitos formativos, investigativos, de proyección social



CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACTO CONSTITUTIVO NO. 430

03 de junio de 2026

“Por medio del cual se actualiza de manera integral el Reglamento del Trabajador Académico de la Universidad INCCA de Colombia.”

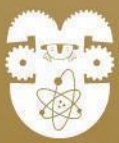
y de consolidación institucional, en armonía con su proyecto educativo y con las exigencias del contexto contemporáneo.

Que, en tal sentido, resulta necesario adoptar una normativa que regule de manera integral las condiciones, derechos, deberes, formas de vinculación, desarrollo, reconocimiento y proyección de quienes cumplen funciones académicas en la Institución, de modo que se promueva un marco claro, equitativo y coherente con la naturaleza, fines y necesidades de la Universidad.

Que, en el marco de la flexibilidad, la innovación pedagógica, la transformación digital y la hibridación de los escenarios de formación, la Universidad INCCA de Colombia resignifica el rol tradicional del docente hacia el concepto más amplio de trabajador académico, entendido como aquel colaborador que, además de participar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, desarrolla funciones vinculadas con la docencia, la investigación, la extensión, la creación, la gestión académica, la dirección o la coordinación universitaria, contribuyendo de manera sustancial al cumplimiento de la misión institucional.

Que, esta resignificación responde a la necesidad de reconocer la diversidad de aportes que integran la vida académica universitaria, superando una visión restringida de la labor docente y acogiendo una comprensión más amplia, dinámica e integral del quehacer académico, acorde con los retos actuales de la educación superior y con las múltiples responsabilidades que demanda el fortalecimiento de la comunidad universitaria.

Que, la actividad del trabajador académico constituye un componente esencial para el desarrollo, sostenibilidad, crecimiento y consolidación institucional, en tanto su labor impacta de manera directa la calidad de los procesos formativos, la producción y apropiación social del conocimiento, la articulación con el



CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACTO CONSTITUTIVO NO. 430

03 de junio de 2026

“Por medio del cual se actualiza de manera integral el Reglamento del Trabajador Académico de la Universidad INCCA de Colombia.”

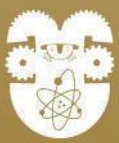
entorno, la consolidación de comunidades académicas y el posicionamiento de la Universidad en los ámbitos local, regional, nacional e internacional.

Que, en razón de lo anterior, la Universidad INCCA de Colombia promueve acciones orientadas al reconocimiento, resignificación y dignificación de la labor del trabajador académico, mediante estrategias y mecanismos que favorecen su bienestar, permanencia, desarrollo y proyección, tales como el escalafón, los incentivos, los estímulos, los reconocimientos, la formación permanente, la evaluación con enfoque de mejoramiento y demás instrumentos institucionales que fortalezcan su ejercicio profesional.

Que, la dignificación del trabajo académico implica no solo el reconocimiento de su importancia estratégica para la Institución, sino también la generación de condiciones que favorezcan el desarrollo profesional, el mérito, la cualificación, la participación, la corresponsabilidad, la estabilidad y el sentido de pertenencia de quienes integran la comunidad académica universitaria.

Que, la Universidad considera indispensable contar con un estatuto o política de la comunidad docente universitaria que establezca principios orientadores y disposiciones claras para regular el ejercicio de la actividad académica, armonizando los intereses institucionales con el reconocimiento de la trayectoria, experiencia, capacidades y aportes de los trabajadores académicos.

Que, dicho marco normativo debe servir como instrumento para orientar la gestión del talento académico, fortalecer la cultura institucional, promover la excelencia, garantizar criterios de transparencia y equidad, y consolidar una comunidad académica comprometida con la formación integral, la calidad educativa y la transformación social.



CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACTO CONSTITUTIVO NO. 430

03 de junio de 2026

“Por medio del cual se actualiza de manera integral el Reglamento del Trabajador Académico de la Universidad INCCA de Colombia.”

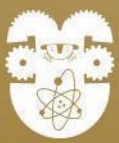
Que, en consecuencia, se hace necesario adoptar una normativa institucional que, desde una visión humanista, inclusiva y de mejoramiento continuo, regule y proyecte el papel de los trabajadores académicos dentro de la Universidad INCCA de Colombia, reafirmando su valor como actores fundamentales en la realización de los fines misionales y en la construcción de una educación superior pertinente, innovadora y de calidad.

Que, en sesión del Consejo General del 25 de marzo de 2026, la Dirección de Aseguramiento, presentó al órgano de gobierno el Acto Constitutivo: *“Por medio del cual se actualiza de manera integral el Reglamento del Trabajador Académico de la Universidad INCCA de Colombia.”* La propuesta fue debatida y recomendada al Consejo Superior Universitario.

Que, en sesión del Consejo Superior Universitario del 03 de junio de 2026, la Dirección de Aseguramiento, presentó al órgano de gobierno el Acto Constitutivo: *“Por medio del cual se actualiza de manera integral el Reglamento del Trabajador Académico de la Universidad INCCA de Colombia.”* La propuesta fue debatida y aprobada por el órgano de gobierno.

Que, el proyecto de Acto Constitutivo fue avalado en legalidad por la Secretaría General, quien corroboró que: (i) su contenido es afín con la normativa general concordante de la Educación Superior; (ii) su formulación corresponde con lo definido en la norma institucional, y; (iii) lo aquí dispuesto fue aprobado por el Consejo Superior Universitario en sesión plenaria.

En virtud de lo anterior, el Consejo Superior Universitario en cumplimiento de sus facultades estatutarias,



CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
ACTO CONSTITUTIVO NO. 430

03 de junio de 2026

“Por medio del cual se actualiza de manera integral el Reglamento del Trabajador Académico de la Universidad INCCA de Colombia.”

RESUELVE:

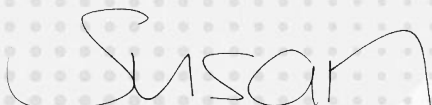
Artículo primero. Aprobar. Actualizar de manera integral el Reglamento del Trabajador Académico de la Universidad INCCA de Colombia.

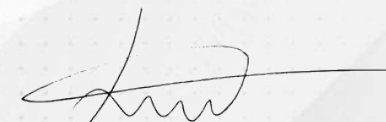
Artículo segundo. Vigencia. El presente Acto Constitutivo rige a partir de su expedición y deja sin efecto jurídico cualquier disposición que sea contraria.

Artículo tercero. Divulgación. Remitir el presente Acto Constitutivo a las instancias correspondientes.

Dado en Bogotá, a los tres (03) días del mes de junio del año dos mil veintiséis (2026).

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


SUSAN ANDREA RODRIGUEZ
Presidenta del Consejo Superior
Universitario
Representante Legal


LAURA MILENA VILLAR
Secretaria General

Aprobó. Consejo Superior Universitario. Revisó. Autoridades Unipersonales. Proyecto VIC

ARQUITECTURA PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJADOR ACADÉMICO

Bogotá, 2026

PRINCIPIOS Y FUNDAMENTACIÓN

Objetivo General	3
Objetivos específicos	3
Principios	3
Conceptos clave	4
Normatividad aplicable	5

ARQUITECTURA PARA LA MATERIALIZACIÓN DE PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

¿Cómo se concibe al trabajador académico?	6
Funciones	7
DOCENCIA	8
INVESTIGACIÓN	9
EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL	11
ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA	13
Ética del ejercicio académico y VBG	14

PLANEACIÓN

Selección y vinculación	15
Descripción de la dedicación docente	17
PIT y asignación de tiempo	18

RESIGNIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA

Desarrollo y fortalecimiento de las competencias docentes	19
Escalafón docente: enaltecer la actividad académica	19
Estímulos: cuando se apoya el quehacer académico	22
Procedimientos para el escalafonamiento	22
Mejora continua: de la evaluación docente al aseguramiento de la calidad	23

PRINCIPIOS Y FUNDAMENTACIÓN

En coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), la Arquitectura Estratégica Organizacional (AEO) y el Sistema Orgánico de Aprendizaje (SOA), la Universidad INCCA de Colombia afirma que la docencia es una función esencial de su misión formativa y un compromiso institucional con la calidad, la equidad y la transformación de la vida académica. Por ello, este documento no se entiende como un instrumento meramente operativo: constituye un marco normativo y pedagógico que orienta el ejercicio del Trabajador Académico, fortalece su desarrollo profesional y establece condiciones para una gestión docente responsable, coherente y evaluable.

De conformidad con el principio de Autonomía Universitaria, consagrado en el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, reglamentado por los Artículos 29 literal f y el 123 de la Ley 30 de 1992, según los cuales la autonomía de las Instituciones Universitarias incluye la facultad de adoptar el régimen de alumnos y el régimen del personal docente de Educación Superior, la Universidad INCCA de Colombia promulga el presente documento normativo para regular las relaciones con el personal vinculado en actividades académicas, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos de la Universidad y el Proyecto Educativo Institucional.

En virtud de lo anterior, las orientaciones de esta normativa establecen un marco claro para el ejercicio de la docencia en un entorno híbrido, con responsabilidades, evidencias verificables y criterios de evaluación formativa y de desempeño, articulados al aseguramiento interno de la calidad. De esta manera, se constituye en una herramienta para que la Universidad y el Trabajador Académico implementen, fortalezcan y consoliden el modelo educativo institucional, asegurando coherencia entre la comunidad docente, las mediaciones de enseñanza-aprendizaje y la mejora continua.

Objetivo General

Orientar la gestión docente y su mejora continua en el marco del modelo educativo institucional, para aportar a la organización, dignificación, desarrollo y proyección de la actividad académica en todas las modalidades de oferta en la Universidad INCCA de Colombia, en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Sistema Orgánico de Aprendizaje (SOA) y el modelo educativo híbrido.

Objetivos específicos

- Proporcionar las condiciones para el desarrollo académico, científico, tecnológico y cultural y así materializar la acción del ejercicio docente.

- Estimular el mejoramiento del desempeño académico mediante el establecimiento de estrategias de carrera docente, evaluación, capacitación y reconocimientos.
- Asegurar el concurso y la participación permanente y representativa del cuerpo académico en todas las instancias decisorias de la Universidad.

Principios

El quehacer del trabajador académico se fundamenta en un conjunto de principios orientadores que garantizan un marco normativo justo, transparente y coherente con la misión institucional de la Universidad INCCA de Colombia. Estos principios guían la interpretación y aplicación de sus disposiciones, y sirven como referencia para las actuaciones y decisiones relacionadas con el ejercicio académico, asegurando el respeto por los derechos, la dignidad y las condiciones laborales de los trabajadores académicos. En este sentido, se promueve la igualdad y la equidad, la favorabilidad en caso de concurrencia normativa, la libertad de cátedra y el enfoque de derechos humanos, así como la trazabilidad de las actividades, la coherencia pedagógica con los documentos institucionales y la orientación a la calidad y al mejoramiento continuo.



La gestión de las faltas disciplinarias y de cualquier otra índole que esté relacionada con las actividades del Trabajador Académico, así como el procedimiento

subsecuente y las eventuales sanciones, se enmarcan en una concepción formativa de la responsabilidad académica y se orientan por los principios de justicia, proporcionalidad y debido proceso establecidos en la normatividad nacional e institucional vigente. Más que un mecanismo punitivo, este marco busca preservar la convivencia universitaria, la dignidad del Trabajador Académico y la coherencia con los valores del proyecto educativo institucional, promoviendo prácticas éticas, transparentes y respetuosas que fortalezcan la confianza, la integridad profesional y la calidad de la vida académica. La aplicación de estas disposiciones se realizará conforme a los procedimientos definidos en el Reglamento Interno de Trabajo, en articulación con los principios de mejoramiento continuo y corresponsabilidad institucional.

Conceptos clave

Los conceptos descritos constituyen referentes fundamentales para el quehacer docente, en tanto orientan la planificación, el desarrollo y la evaluación de los procesos formativos en contexto híbridos y multimodales. El SOA, la modalidad híbrida, el EVA, la docencia directa y la docencia asincrónica adquieren sentido a través de la mediación pedagógica, la definición de actividades en el PIT y la carga académica, y la producción de evidencias del aprendizaje. Asimismo, la evaluación docente, la propiedad intelectual y la integridad académica se configuran como principios que garantizan la calidad, la responsabilidad ética y la mejora continua de la práctica educativa.

- *SOA*: marco institucional del aprendizaje y acompañamiento.
- *Híbrido*: materializa la individualización y flexibilización de una experiencia de E - A la cual es representada por la analogía del Cubo de Rubik presente en el fundamento institucional.
- *EVA*: plataforma de gestión, interacción y evidencias de la experiencia de E - A.
- *Docencia directa*: encuentro presencial/sincrónico.
- *Docencia asincrónica*: acompañamiento y evaluación en EVA sin coincidencia temporal.
- *Mediación pedagógica*: estrategias y recursos para lograr aprendizaje significativo.
- *PIT y carga académica*: asignación y verificación de actividades y resultados.
- *RED/OVA*: recurso digital para el aprendizaje.
- *Evidencias*: registros verificables del proceso formativo.
- *Evaluación docente*: valoración para mejora y toma de decisiones.
- *Propiedad intelectual*: derechos sobre la creación académica, difusión.
- *Integridad académica*: ética en docencia e investigación.

Normatividad aplicable

Como proceso de aseguramiento, es importante recurrir a documentos normativos como: leyes, reglamentos y demás disposiciones, que a nivel nacional e internacional estén contemplados como herramientas de guía para todos los procesos que se llevan a cabo en la labor académica y con ello, es posible guiar también los procesos que se desarrollan en la Universidad INCCA de Colombia, abarcando los documentos que se han establecido durante la historia de la Universidad, afines al mismo.

NORMATIVA	IMPACTO EN LA LABOR ACADÉMICA
Art 67. Constitución Política	Enmarca la educación como derecho y servicio público con función social; orienta la docencia hacia fines formativos (acceso al conocimiento, cultura, etc.).
Ley 30 de 1992	Define la educación superior como servicio público cultural y desarrolla autonomía universitaria y deber de calidad; impacta gobierno académico, funciones misionales y régimen institucional.
Ley 1188 de 2008	En esta norma se regula por primera vez el registro calificado considerando criterios como una estructura administrativa y académica flexible, que aporte a la misionalidad institucional.
Decreto 2363 de 1950 Código Sustantivo del Trabajo	Norma que busca lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Decreto 1075 de 2015 y Decreto 1330 de 2019	Norma actual en materia de gestión del registro calificado que integra indicadores asociados con acciones para la permanencia y el fortalecimiento profesional de los docentes.
Decreto 0529 de 2024	Promueve la flexibilidad y autonomía universitaria en pro de que cada IES pueda cumplir sus objetivos misionales.
Modelo de acreditación de alta calidad - CNA	Integra como factor la comunidad de profesores, promoviendo la calidad desde la permanencia y la cualificación permanente de estos colaboradores.
Arquitectura Estratégica Organizacional - AEO	El modelo educativo de la Universidad integra la comunidad de profesores, como un actor interconectado que fomenta la emancipación a través del conocimiento, la integración del conocimiento, ética y responsabilidad social.
Políticas institucionales	Cada docente es miembro de una comunidad, y, además cumple con obligaciones con las normas contractuales y académicas institucionales.
Reglamento Interno del Trabajo	Regula las condiciones de trabajo, los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, las normas disciplinarias y el funcionamiento interno de la institución.

Código de la Esperanza	El Código de la Esperanza de la Universidad INCCA de Colombia es un instrumento de buen gobierno, basado en principios constitucionales, legales y estatutarios, y en un modelo de gobernanza en red. Busca fortalecer una cultura institucional de integridad, transparencia, corresponsabilidad y rendición de cuentas como práctica ética compartida.
Lineamientos de hibridación	El Decreto 1330 exige mecanismos claros en el reglamento profesoral para ingreso, permanencia y evaluación del cuerpo docente. Además de la formación disciplinar y pedagógica tradicional, el proceso de selección debe evaluar la habilidad del profesor para diseñar y gestionar actividades mixtas presenciales, duales, sincrónicas y asincrónicas, así como su familiaridad con plataformas educativas.

ARQUITECTURA PARA LA MATERIALIZACIÓN DE PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

La Universidad adopta la hibridación como una apuesta institucional para garantizar condiciones reales de acceso, permanencia, flexibilidad, calidad y equidad en la formación, elementos que constituyen la base para orientar todas las actividades académicas y administrativas. En este sentido, la hibridación se concibe como la integración deliberada y planificada de mediaciones presenciales y virtuales, así como de actividades sincrónicas y asincrónicas, articuladas mediante metodologías combinadas orientadas al logro de resultados de aprendizaje y al acompañamiento efectivo de las trayectorias formativas de los estudiantes. En consecuencia, la hibridación no se reduce al uso de tecnologías: exige decisiones pedagógicas, curriculares, evaluativas y organizacionales sustentadas en los criterios institucionales de calidad y en los documentos orientadores vigentes.

¿Cómo se concibe al trabajador académico?

"Es la persona natural que, acreditando título profesional y/o posgradual otorgado por una Universidad legalmente reconocida o habiéndolo homologado y cumpliendo los procedimientos de ingreso establecidos, se vincula a la Universidad para desempeñar funciones relacionadas con la actividad académica, ya sea de enseñanza, de investigación, de extensión y de dirección o coordinación académica universitaria."

En ese sentido, la comprensión sobre el trabajador académico no debe delimitarse sólo a aquella persona que está directamente en el escenario de enseñanza-aprendizaje. En coherencia con la organización de la Universidad INCCA de Colombia y las funciones misionales, los roles que se muestran en la tabla son unos ejemplos base que pueden ser modificados, o a los que se puede integrar, suprimir o impulsar

otros cometidos, siempre teniendo coherencia con los perfiles, experiencias, tipos de vinculación y las necesidades institucionales o del programa académico.

Rol	Descripción
Docente	Es el colaborador académico que materializa la experiencia de enseñanza-aprendizaje, guía al estudiante por su tránsito en la construcción del conocimiento.
Coordinador académico	Es el colaborador académico con enfoque operativo y de atención estudiantil, que acompaña a la dirección en la gestión y organización del programa académico.
Director de programa	Es el colaborador que lidera los programas académicos, con sentido crítico y propositivo, promoviendo el mejoramiento continuo dentro del programa.
Decano	Es el colaborador que lidera un grupo de programas académicos de un mismo Núcleo Básico del Conocimiento, pero también es aquel que gestiona áreas estratégicas de la Universidad en cumplimiento de los objetivos misionales.

Funciones

El quehacer del Trabajador Académico en la Universidad INCCA de Colombia se expresa en distintas dimensiones que se complementan entre sí: la docencia, la investigación, la extensión y, cuando corresponde, la gestión o administración académica universitaria. Estas responsabilidades se articulan según las dinámicas y ritmos propios de cada programa y pueden concentrarse en una sola dimensión o combinarse, dependiendo de los acuerdos establecidos y de cómo se proyecta el desarrollo del periodo académico. Para dar claridad a esa organización del trabajo, el PIT recoge de manera verificable la distribución de actividades y el fondo de tiempo definido en el vínculo contractual.

Articulación del quehacer universitario en enfoque híbrido



Las actividades del Trabajador Académico se comprenden como una práctica integrada que articula docencia, investigación y extensión en un mismo horizonte formativo. Estas funciones no se desarrollan de manera aislada, sino como dimensiones complementarias que enriquecen los procesos de enseñanza, la producción de conocimiento y la proyección social de la Universidad, integración que permite que la experiencia investigativa nutra la docencia, que la docencia dialogue con los problemas sociales y que la extensión se convierta en un espacio de aprendizaje mutuo entre la Universidad y su entorno. El ejercicio académico se configura así como un ejercicio de mediación entre saberes, contextos y comunidades.

En detalle, las funciones se relacionan con las siguientes actividades, que no son las únicas que aplican al ejercicio docente; pues la Universidad, en el marco de sus políticas, reglamentos y orientaciones puede adicionar alguna función siempre que se relacione con el ámbito académico:

DOCENCIA

En docencia, el profesor deja de ser transmisor de contenidos para convertirse en diseñador, mediador y curador de trayectorias formativas personalizadas, articulando experiencias pedagógicas y didácticas sincrónicas y asincrónicas, proyectos reales, validación de aprendizajes previos y acompañamiento reflexivo. Su responsabilidad es garantizar la coherencia entre competencias, evidencias y contextos productivos, promoviendo metodologías activas, aprendizaje autónomo y utilizando la mediación tecnológica para monitorear avances, retroalimentar con precisión y acompañar procesos individuales según ritmos y trayectorias diferenciadas. La clase ya no es el centro; el centro es la experiencia formativa integrada y medible, donde el docente asegura rigor, sentido crítico y conexión entre teoría, práctica y realidad social. Para

ello puede desarrollar las siguientes funciones que no son únicas ni exclusivas, pues son ampliables y modificables según las necesidades institucionales:

Funciones:

- Diseñar, planificar y mediar experiencias de enseñanza-aprendizaje conforme a los lineamientos institucionales, integrando diversas estrategias pedagógicas y didácticas, promoviendo ejercicios prácticos y contextualizados. Además, también debe respaldar los procesos mediante la custodia de evidencias que den cuenta del proceso; y el fortalecimiento de las competencias y resultados de aprendizaje.
- Construcción de todos los materiales e insumos pertinentes para enriquecer las experiencias de enseñanza-aprendizaje.
- Analizar y caracterizar a los estudiantes para fomentar la personalización de las rutas formativas y así adaptar la experiencia de enseñanza-aprendizaje, otorgando reconocimiento a las particularidades de cada ser humano.
- Garantizar la custodia de las evidencias de las experiencias de enseñanza-aprendizaje que más allá del seguimiento, permitan reflexionar sobre la acción educativa y promover el mejoramiento continuo, a través de grabaciones, check list de asistencia, entre otros.
- Acompañar y hacer seguimiento académico a los estudiantes, asegurando espacios de retroalimentación y valoración con criterios transparentes y registros verificables, con el fin de hacer seguimiento al crecimiento de los estudiantes.
- Procurar la vanguardia disciplinar, por medio del fortalecimiento de sus competencias profesionales, pero también participando en espacios de actualización curricular de los programas académicos, en pro de la mejora continua.
- Desarrollar escenarios complementarios como tutorías, prácticas formativas y actividades académicas en escenarios híbridos diversos, facilitando la actualización y progreso de los estudiantes.
- Tener una postura crítica, reflexiva y propositiva para el desarrollo académico por medio de la participación en diversas iniciativas y espacios de reflexión dentro del programa académico así como institucionales, que busquen la participación colectiva de todos los involucrados en el desarrollo de experiencias de enseñanza-aprendizaje.

Aquí, el personal académico está llamado a ejercer una iniciativa permanente, orientada al pensamiento innovador, con el propósito de enriquecer y transformar las experiencias de enseñanza y aprendizaje en el marco del enfoque híbrido que guía los procesos educativos contemporáneos. En este sentido, la construcción, consolidación

y mejoramiento continuo del ecosistema multieducativo no constituye una acción aislada, sino una responsabilidad académica sistemática que articula el alcance y el impacto de las actividades previamente descritas, integrando pedagogía, seguimiento, valoración, tecnología y gestión del conocimiento para promover una formación pertinente, flexible y de calidad.

INVESTIGACIÓN

En investigación, el profesor no se limita a producir artículos aislados, sino que integra la investigación a los procesos formativos y a los desafíos reales del entorno. Investigar significa problematizar la práctica, sistematizar experiencias híbridas, socializar evidencias sobre impacto en aprendizaje y empleabilidad, y desarrollar soluciones aplicadas en diálogo con sectores productivos y comunidades, mediadas por las plataformas institucionales. En esta perspectiva, la función investigativa se sostiene en el trabajo interdisciplinario y colaborativo, en la medida en que los problemas educativos, sociales y productivos rara vez se explican desde una sola mirada; por ello, se promueven redes de co-investigación entre docentes, estudiantes, egresados y aliados externos, que posibiliten la circulación de saberes, metodologías y evidencias, y fortalezcan una cultura académica orientada al aprendizaje colectivo.

Asimismo, la investigación se articula de manera orgánica con las demás funciones sustantivas, de modo que los hallazgos retroalimenten la enseñanza, los procesos formativos se conviertan en escenarios de curiosidad, y los resultados se traduzcan en acciones de impacto, transferencia y apropiación social del conocimiento. En este marco, los estudiantes participan activamente como co-investigadores en proyectos que emergen de necesidades reales del aula y del territorio, evitando agendas desconectadas y favoreciendo una producción de conocimiento contextualizado, con sentido ético, pertinencia institucional y vocación transformadora. Para ello puede desarrollar las siguientes funciones que no son únicas ni exclusivas, pues son ampliables y modificables según las necesidades institucionales:

Funciones:

- Diseñar, formular, dirigir y/o participar en iniciativas de investigación institucionales, incorporando estrategias de trabajo colaborativo, reflexivo y crítico, por medio de estrategias pedagógicas y didácticas, sincrónicas y asincrónicas, fomentando la construcción y apropiación del conocimiento.
- Motivar y vincular a los estudiantes en iniciativas investigativas estrategias de formación, acompañamiento y retroalimentación, para aterrizar los procesos a las realidades sociales y generar impacto en el desarrollo y sostenibilidad de la sociedad.

- Desarrollar procesos investigativos interdisciplinarios, transdisciplinarios y en red, incluyendo la articulación con pares académicos nacionales e internacionales a través de escenarios de colaboración y co-investigación.
- Producir y divulgar resultados mediante publicaciones y espacios académicos de socialización académica/científica, en todos los formatos posibles, promoviendo la circulación del conocimiento, ciencia abierta y la democratización del conocimiento, aportando al desarrollo del país, en línea con las orientaciones de organismos nacionales e internacionales.
- Asesorar y evaluar trabajos de investigación, tanto en lo relacionado con las modalidades de grado, así como aquellos vinculados a líneas y proyectos de investigación institucionales y de programa, fortaleciendo la investigación contextualizada y generadora de impacto, realizando el seguimiento y retroalimentación oportuno, en búsqueda de criterios de calidad.
- Custodiar las evidencias y soportes verificables de avances, productos y resultados, reorientando el enfoque de esta acción hacia la reflexión sobre la trayectoria de los procesos, los resultados esperados vs obtenidos y la mejora continua en la gestión y desarrollo de iniciativas investigativas.
- Fortalecer las competencias y habilidades investigativas mediante formación continua en ciencia, tecnología e innovación, incluyendo metodologías digitales y competencias para la investigación mediada por entornos virtuales.

Para contribuir al desarrollo de esta actividad, se exhorta al personal académico a mantener una iniciativa permanente orientada al pensamiento innovador y a la indagación rigurosa sobre su práctica y sus resultados. En este sentido, la construcción, gestión y fortalecimiento continuo del ecosistema multieducativo no constituye una acción aislada, sino un compromiso investigativo sistemático que articula pedagogía, seguimiento, valoración, tecnología y gestión del conocimiento, con el fin de producir evidencia, validar estrategias y retroalimentar la toma de decisiones académicas. Así, la investigación se consolida como el eje que permite comprender, mejorar y escalar las experiencias híbridas, generando conocimiento contextualizado y aplicable que aporte a una formación pertinente, flexible y de calidad.

EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

En la acción colectiva, el profesor actúa como articulador entre la institución y el ecosistema social, cultural y productivo, diseñando experiencias donde el aula se expande hacia la comunidad y el sector externo se integra a la formación en un camino bidireccional. La extensión no es un evento ocasional, sino un componente estructural del currículo híbrido: prácticas tempranas, consultorías formativas, laboratorios vivos, acompañamiento a organizaciones, emprendimientos y procesos

comunitarios, donde el docente asegura que estas interacciones generen valor recíproco, impacto medible y aprendizaje significativo, consolidando a la institución como nodo activo de transformación territorial.

En este marco, la acción colectiva se proyecta también hacia la internacionalización y la interculturalidad, entendidas no solo como movilidad académica, sino como la incorporación de perspectivas, problemas y saberes diversos en el diseño de experiencias abiertas y conectadas globalmente. Así, mediante el trabajo colaborativo y en red (con instituciones educativas, redes disciplinares, organizaciones sociales, empresas y comunidades) se promueven escenarios de aprendizaje que amplían horizontes, fortalecen la pertinencia social del currículo y desarrollan competencias interculturales en estudiantes y docentes, tales como la comunicación en contextos diversos, la escucha situada, el reconocimiento de diferencias y la co-construcción de soluciones con enfoque ético. De este modo, la extensión se convierte en una plataforma de encuentro entre lo local y lo global, donde la formación se enriquece con prácticas académicas abiertas, circulación de conocimientos y cooperación interinstitucional, orientadas a generar impacto sostenible y a formar profesionales capaces de actuar en entornos complejos y pluralistas. Para ello puede desarrollar las siguientes funciones que no son únicas ni exclusivas, pues son ampliables y modificables según las necesidades institucionales:

Funciones:

- Diseñar, desarrollar, gestionar y/o participar en iniciativas de extensión tales como: cursos, talleres, foros, seminarios, diplomados, entre otros, promoviendo el intercambio y la reflexión del conocimiento, por medio de estrategias que amplíen el alcance e impacto de las mismas, a través de la combinación de escenarios sincrónicos y asincrónicos, colaboración, cooperación e interculturalidad.
- Ejecutar acciones de servicio a la comunidad como: consultorías, asesorías técnicas/científicas, entre otros, propiciando el emprendimiento y la innovación, en clave del mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y el desarrollo social y la sostenibilidad.
- Promover la apropiación social del conocimiento y divulgación pública de la ciencia, mediante espacios abiertos de socialización académica, que motiven la reflexión, co-construcción y avance del conocimiento, con impacto en las transformaciones sociales y la concepción de realidades.
- Impulsar estrategias de internacionalización e interculturalidad asociadas a la extensión, mediante proyectos y redes con aliados internacionales (aulas espejo, seminarios binacionales, prácticas colaborativas híbridas), que

conecten problemáticas locales con marcos globales y promuevan el diálogo de saberes.

- Proponer, gestionar y aportar en el impacto del establecimiento de convenios interinstitucionales, en clave del trabajo en red, la colaboración y el intercambio de experiencias y buenas prácticas, para ampliar las capacidades y posibilidades de ejecutar acciones con impacto significativo en comunidades, territorios y organizaciones.
- Articular esta actividad con las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión/proyección social, garantizando que los procesos formativos se nutran de la generación de conocimiento y de la interacción con el entorno. Esta integración favorece la coherencia curricular, fortalece el desarrollo pedagógico y académico, y asegura que la enseñanza, la producción investigativa y la acción colectiva operen de manera sinérgica en función de una formación pertinente y con impacto social.
- Estimular la multiculturalidad mediante el fortalecimiento de competencias en una segunda lengua, no solo como habilidad comunicativa, sino como herramienta para comprender perspectivas diversas, interactuar en entornos interculturales y participar activamente en redes académicas y profesionales. Este énfasis amplía horizontes formativos, potencia la internacionalización del currículo y favorece una formación más pertinente para contextos globales y socialmente diversos.

En la acción colectiva, el personal académico cumple un rol de mediación y de construcción de vínculos que articula la formación con las dinámicas del territorio y del sector externo. Desde esta perspectiva, el ecosistema multieducativo se fortalece no solo por su arquitectura pedagógica y tecnológica, sino también por su capacidad de abrir rutas de participación, cooperación y transferencia de saberes con comunidades, organizaciones y actores productivos. La gestión del ecosistema se materializa, entonces, en experiencias situadas y bidireccionales, en las que el seguimiento y la valoración permiten evidenciar resultados, ajustar intervenciones y asegurar valor recíproco. De este modo, la acción colectiva convierte el ecosistema multieducativo en una plataforma de incidencia social, aprendizaje significativo e impacto verificable, que reafirma la pertinencia y el sentido público de la educación.

Finalmente, la carga docente no se comprende como el tiempo destinado a una actividad aislada, sino como el conjunto de estrategias interconectadas que se integran en una experiencia de enseñanza-aprendizaje híbrida y diversa, ajustada a las necesidades formativas y aspiracionales del estudiantado. Lo esencial es asegurar una planeación clara, interacción formativa, retroalimentación oportuna, evaluación transparente y evidencia del proceso. Por ello, las equivalencias de tiempo, los criterios

de asignación y los mecanismos de verificación —incluidos los soportes requeridos en el EVA— se precisan en el PIT o en el instrumento que lo desarrolla.

ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA

Constituye una dimensión estratégica del quehacer del Trabajador Académico, orientada a garantizar el desarrollo integral y sostenible de los programas en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional. Desde esta función, el docente asume un rol de liderazgo académico que articula planeación, gestión de recursos, aseguramiento de la calidad y vinculación con el entorno, promoviendo procesos participativos, innovadores y centrados en la formación de los estudiantes y en el impacto social del conocimiento.

Funciones:

- Dirección y gestión integral del Programa Académico, asegurando su funcionamiento y el uso responsable de los recursos institucionales.
- Formulación, ejecución y seguimiento del Plan de Desarrollo del Programa con participación de la comunidad académica.
- Diseño e implementación de estrategias para el fortalecimiento permanente de la calidad en las funciones sustantivas y adjetivas de la Universidad.
- Coordinación de los procesos académicos relacionados al ciclo de vida del estudiante.
- Conducción de procesos de autoevaluación, registro calificado y acreditación, así como la gestión y desarrollo de los planes de mejoramiento, como parte de una cultura de mejora continua.
- Evaluación y orientación del desempeño docente y de los procesos académicos del programa.
- Promoción de la producción académica, la educación continua y las acciones de extensión con impacto social.
- Articulación del Programa con redes académicas, asociaciones profesionales, graduados y convenios interinstitucionales.
- Liderazgo de los procesos de actualización e innovación curricular a través de los comités académicos y acciones correspondientes.
- Integración reflexiva de las políticas de educación superior al desarrollo académico del Programa.

En todos los escenarios, el trabajo académico se apoya en el uso de canales institucionales y en prácticas responsables frente a la información y los contenidos: cuidado de los datos de los estudiantes, respeto por licencias y autorizaciones de uso de materiales, y trazabilidad de las evidencias académicas. Cuando sea necesario grabar sesiones, esta práctica se realiza conforme a los lineamientos institucionales y

al marco legal sobre protección de datos personales. Asimismo, la producción académica e investigativa se reconoce como parte del desarrollo institucional: los contenidos, obras y recursos digitales elaborados en cumplimiento de las funciones, se gestionan como producción institucional en cuanto a sus derechos patrimoniales, manteniendo el reconocimiento de los derechos morales de autor, en coherencia con lo dispuesto en el contrato de cada trabajador, en las políticas de investigación y propiedad intelectual, y en los demás documentos que orienten este aspecto.

Es necesario también recalcar que la actividad académica reconoce la diversidad de modalidades educativas y la creciente hibridación entre entornos presenciales, virtuales y mixtos como oportunidades para enriquecer la experiencia formativa en donde la flexibilidad se asume como una expresión de responsabilidad académica frente a los cambios culturales, tecnológicos y sociales que atraviesan la educación superior. En este marco, el trabajo colaborativo, la retroalimentación entre pares y el gobierno en red fortalecen las prácticas institucionales y promueven comunidades de aprendizaje profesional y es allí, donde la cooperación académica se convierte en un medio para compartir saberes, construir conocimiento colectivo y consolidar una cultura de innovación educativa sustentada en el diálogo y la reflexión crítica.

Adicionalmente, la academia se desarrolla en el marco de una comunidad universitaria que privilegia la participación en instancias colegiadas, comités académicos y espacios de deliberación. La Universidad reconoce que el fortalecimiento institucional depende del ejercicio activo de la reflexión colectiva, la toma de decisiones compartida y la construcción conjunta de orientaciones académicas. Así pues, la corresponsabilidad se expresa en la articulación entre el desarrollo profesoral, las políticas institucionales y el modelo educativo, consolidando una cultura de gobierno académico basada en el diálogo, la argumentación y la cooperación, promoviendo una visión del docente no sólo como ejecutor de funciones, sino como actor intelectual comprometido con el rumbo académico y sostenibilidad de la Universidad.

Ética del ejercicio académico y VBG

La Universidad INCCA de Colombia asume como principio fundamental la protección de la dignidad humana y el reconocimiento pleno de los derechos de todas las personas que conforman su comunidad académica, por ello la igualdad sustantiva y la no discriminación en el ingreso, permanencia, evaluación, promoción, estímulos y desvinculación del trabajador académico, son elementos de gran valor para la materialización de procesos formativos que generan un impacto en la sociedad y en la calidad de vida de los seres humanos.

En este marco, se establece una postura clara de rechazo a toda forma de discriminación, directa o indirecta, por motivos de sexo, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, raza, color, origen étnico, nacionalidad, condición socioeconómica, discapacidad, edad, religión, opinión, estado civil u otras condiciones o prácticas de discriminación o exclusión que atenten contra el respeto, la convivencia y el sentido mismo de la vida universitaria, con la protección de la normativa vigente a nivel nacional e institucional.

Este compromiso se sustenta en la ética como eje orientador del ejercicio académico, entendida como una responsabilidad profesional que trasciende la transmisión de conocimientos y se expresa en el cuidado del otro, en la coherencia entre discurso y práctica, y en la construcción de relaciones pedagógicas basadas en la confianza, la justicia y el reconocimiento mutuo. La docencia, como práctica social y formativa, implica un deber ético de promover ambientes de aprendizaje seguros, libres de violencias y abiertos a la diversidad, donde cada persona pueda desarrollar su labor y su proyecto de vida en condiciones de respeto e igualdad.

Asimismo, el trabajador académico asume el cuidado de la imagen y de los valores institucionales como una expresión de su integridad personal y profesional y de su sentido de pertenencia a la comunidad universitaria, reconociendo la importancia de garantizar que los espacios desde los cuales desarrolla su labor académica, incluidos los entornos de mediación remota, cumplan con condiciones adecuadas de seguridad, bienestar y calidad, como parte del compromiso con una práctica docente responsable y digna.

La Universidad concibe la prevención de estas conductas no sólo como un mecanismo de control institucional, sino como un proceso formativo orientado a fortalecer la conciencia crítica, la autorregulación y la corresponsabilidad de quienes integran la comunidad universitaria. En este sentido, se promoverán acciones permanentes de sensibilización, formación y reflexión dirigidas a toda la comunidad, enfocadas en la identificación y transformación de sesgos, prácticas discriminatorias y formas de violencia, así como en el fortalecimiento de una cultura institucional de respeto, inclusión y cuidado.

En ese sentido, para asegurar la garantía y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores académicos, la Universidad dispone de diversas rutas de atención y protocolos, gestionados desde autoridades y comités, y enfocados en aspectos relacionados con la práctica y convivencia laboral, violencias basadas en género y en general, para atender cualquier tipo de situación que vulnere los derechos y el bienestar de los trabajadores. Además, será necesaria la formación y ejecución de campañas de promoción y prevención de VBG. Todas estas acciones son concebidas

como espacios de escucha, acompañamiento y protección, que garanticen la confidencialidad, la no revictimización, la no retaliación y la atención oportuna de las situaciones que puedan afectar la integridad física, emocional o profesional de los trabajadores académicos, pero es importante destacar que estas acciones no se entienden únicamente desde una perspectiva de procedimiento, sino como una expresión concreta del compromiso ético de la Universidad con el bienestar de su comunidad y con la justicia social e institucional.

La gestión de estas situaciones se asumirá como una responsabilidad colectiva orientada a preservar la integridad de las personas y la coherencia ética del proyecto universitario. De este modo, la Universidad reafirma su voluntad de promover relaciones laborales y académicas fundamentadas en la solidaridad, la inclusión y el reconocimiento del otro, comprendiendo que solo en un ambiente de respeto, confianza y responsabilidad ética es posible el desarrollo pleno de la labor académica y el fortalecimiento de una comunidad universitaria comprometida con el bien común.

PLANEACIÓN

Selección y vinculación

Atendiendo las políticas y lineamientos institucionales, los docentes del programa son vinculados a partir de criterios y procedimientos que garantizan la objetividad y pertinencia en su nombramiento, siendo el área de Recursos Humanos, quienes lideran el proceso de convocatoria, selección y vinculación, asegurando la transparencia y favoreciendo los intereses académicos de la Universidad.

Referente al proceso de selección, los criterios los establece la Dirección del programa y demás áreas académicas relacionadas con el requerimiento de vinculación de nuevos colaboradores, con criterios que promueven la idoneidad; desarrollo, experiencia e impacto del quehacer profesional; orientación hacia la mejora continua, disposición, pensamiento crítico, reflexivo y propositivo, en pro del desarrollo institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales, por medio de la actividad académica.

En cuanto al procedimiento de vinculación, se encuentra estructurado en actividades secuenciales que van desde la solicitud de personal hasta la formalización del contrato y el registro de seguridad social, tal como se detalla en la tabla:

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN

#	Actividad	Insumos	Descripción	Registro	Responsables
1	Generar requerimiento de personal	Formulario requerimiento / necesidades del área	Las jefaturas, según necesidad, diligencian el formato de requerimiento y lo envían a la secretaría de Vicerrectoría, por medio de correo electrónico, para la aprobación de la alta gerencia.	Requerimiento de personal firmado / correo electrónico	Jefaturas
2	Vistos Buenos	Requerimiento de personal firmado / correo electrónico	Según el requerimiento y la necesidad operativa, se da el visto bueno o no para la contratación del personal requerido y se notifica al área de RH por medio de correo.	Requerimiento de personal aprobado / correo electrónico	Vicerrectorías
3	Publicar Vacante	Perfil de cargo / Requerimiento de personal aprobado / correo electrónico	La actividad puede ser de convocatoria interna por correo electrónico o externa mediante plataformas de empleo dependiendo el perfil solicitado	Vacante publicada	Recursos Humanos
4	Preselección de CV	Vacante publicada/Bases de CV	Se seleccionan los perfiles que se alinean a la vacante y en conjunto con las jefaturas se seleccionan y citan los candidatos a la primera entrevista.	CV seleccionadas / cita de entrevista	Recursos Humanos /Jefaturas
5	Entrevista de Recursos Humanos	CV seleccionadas / cita de entrevista	Se lleva a cabo la primera entrevista de selección y clasificación por parte de recursos humanos donde se filtrarán los candidatos que cumplan con las	Cita entrevista focal / Cita prueba psicotécnicas	Recursos Humanos

			necesidades institucionales. *Para cargos de liderazgo se agendará a las pruebas psicotécnicas, para los demás cargos, se llevará a cabo la entrevista focal con el jefe del área.		
6	Pruebas Psicotécnicas	Formato de pruebas / Cita pruebas psicotécnicas	Se realizará la prueba a los candidatos seleccionados en la primera entrevista, a los aprobados se le citará a la última entrevista focal.	Resultados arrojados / Cita entrevista focal	Recursos Humanos
7	Entrevista de jefaturas	Cita de entrevista focal	El jefe del área que hace la solicitud llevará a cabo la entrevista focal específica pertinente con el área de aplicación, seleccionará al candidato y notificará a Recursos Humanos mediante correo electrónico para la respectiva vinculación.	Correo de notificación	Jefaturas
8	Exámenes médicos y documentación	Datos del candidato/cita de exámenes médicos	Se le solicitará por medio de correo al candidato seleccionado que adjunte los documentos determinados para este fin. Se le notificará la cita de exámenes médicos con las entidades de salud ocupacional en convenio.	Correo de solicitud de documentos / cita de exámenes de ingreso	Recursos Humanos
9		Correo de solicitud de documentos /	El candidato deberá asistir a la cita de exámenes de ingreso	Registro de asistencia / correo con	Candidato

		cita de exámenes de ingreso	y dar respuesta al correo con los adjuntos solicitados.	documentos adjuntos	
10	Contrato	Registro de asistencia a exámenes médicos / correo con documentos adjuntos / formato de contrato.	Elaborar contrato, verificar cláusulas y enviar a firmas, registrar en el sistema.	Contrato firmado	Recursos Humanos
11	Bienvenida	Correo electrónico	Por medio de correo electrónico se da la bienvenida al candidato especificando fechas de ingreso y si es necesario completar algunos de los faltantes de documentos.	Documentos del colaborador y contrato firmado	Recursos Humanos
12	Altas y seguridad social	Contrato firmado, datos del empleado	Afiliar / actualizar EPS / AFP / ARL y parametrizar novedades base (salario, centro de costo, beneficios) para planilla.	Base de datos	Recursos Humanos

Desde el momento de vinculación de un nuevo colaborador es importante considerar su bienestar, comprendido como un componente esencial de la calidad educativa y del desarrollo institucional, así que la Universidad promueve condiciones que favorecen la calidad de vida, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el reconocimiento del trabajo intelectual como una actividad que exige cuidado, respeto y valoración permanente. Con una perspectiva ética y humanista, la dignidad del trabajador académico se traduce en relaciones laborales basadas en la equidad, la inclusión y la corresponsabilidad, con un ambiente académico que se concibe desde la confianza y colaboración, donde el respeto mutuo y el cuidado institucional fortalecen el sentido de pertenencia y la construcción de comunidades académicas sólidas.

Descripción de la dedicación del trabajador académico

Los Trabajadores Académicos, según su dedicación laboral a la Universidad, podrán ser de Tiempo Completo, de Medio Tiempo, de Tiempo Parcial; quienes desarrollan

actividades misionales y académicas que fortalecen la Universidad en su desarrollo y sostenibilidad a largo plazo. Estas categorías presentan las siguientes características:

Tipología	Tiempo dedicado docencia	Descripción
Tiempo Parcial	Según los créditos del curso	Se vinculará según la especificidad y necesidades del programa y se definirá en el PIT.
Medio Tiempo	Tiempo de docencia directa: Entre 63% y 81% de las actividades asignadas semanalmente.	Además de la actividad de enseñanza - aprendizaje, promueve el desarrollo de las funciones sustantivas.
Tiempo Completo	Tiempo de docencia directa: Entre el 50% y el 63% de las actividades asignadas.	Además de la actividad de enseñanza - aprendizaje, promueve el desarrollo de las funciones sustantivas.

La jornada laboral máxima del Trabajador Académico de Tiempo Completo al servicio de la Institución será conforme a lo legalmente establecido en la Ley 2101 del 15 de julio de 2021 y normas s.s. al servicio. Además, en los casos de contratación para actividades académicas, que demanden un servicio temporal especializado, transitorio y específico como conferencias, paneles, seminarios, investigaciones y similares, la vinculación se registrará por los términos y condiciones que se señalen en el respectivo contrato.

PIT y asignación de tiempo

Las actividades académicas del Trabajador Académico se asignan en cada período en coherencia con la programación académica y con los planes de desarrollo, investigación y proyección social de los programas académicos, en el marco del modelo educativo institucional y su implementación en un enfoque híbrido. Esta asignación se construye de manera articulada entre la Dirección de Programa y las instancias académicas correspondientes, atendiendo tanto a la dedicación pactada como a las necesidades formativas y a las dinámicas propias de cada programa.

La organización de la actividad académica se concreta en el Plan Individual de Trabajo (PIT) como instrumento integrador de la planeación, el seguimiento y la evaluación de las actividades en docencia, investigación y extensión/proyección social. La distribución de la carga académica se orienta por el predominio de estas funciones sustantivas y se sustenta en evidencias verificables que dan cuenta del desarrollo de los procesos formativos, investigativos y de vinculación con el entorno. A estas horas

se integran las demás actividades inherentes al ejercicio académico, de modo que el PIT refleje de manera comprensiva y clara, la totalidad del tiempo correspondiente a la dedicación pactada.

Asimismo, la asignación de actividades reconoce la flexibilidad inherente a la vida académica y se ajusta a las particularidades de los programas y a las condiciones institucionales, favoreciendo la articulación entre dedicación laboral, calidad educativa y responsabilidad académica compartida.

RESIGNIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA

Desarrollo y fortalecimiento de las competencias docentes

El desarrollo profesoral constituye un eje central del quehacer universitario y se fundamenta en la actualización constante de los saberes disciplinares, pedagógicos y tecnológicos. La Universidad reconoce la formación permanente como una condición indispensable para responder a los desafíos contemporáneos de la educación superior y para garantizar prácticas académicas pertinentes, innovadoras y socialmente responsables.

De forma periódica se generarán planes y estrategias que promuevan el crecimiento y desarrollo profesional de la comunidad docente, asegurando una actualización permanente en materia disciplinar, habilidades digitales y TIC, pensamiento crítico, redacción y competencias del siglo XXI, entre otros. Estos procesos formativos se entienden como espacios de fortalecimiento de la identidad profesional docente y de consolidación de prácticas pedagógicas reflexivas, orientadas a la mejora continua de la calidad educativa.

En coherencia con el modelo educativo institucional y su desarrollo en enfoque híbrido, dichas estrategias favorecerán la innovación pedagógica mediante la integración crítica de mediaciones presenciales y virtuales, el uso significativo de tecnologías digitales y la experimentación con nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, se promoverá el trabajo colaborativo, la retroalimentación entre pares y la construcción colectiva de conocimiento pedagógico como prácticas fundamentales para el enriquecimiento de la docencia y la transformación de los procesos formativos.

Estos espacios de desarrollo profesional se articularán bajo principios de gobierno en red, participación académica y corresponsabilidad institucional, fortaleciendo comunidades de aprendizaje docente que dialogan, investigan y comparten

experiencias en entornos híbridos. De este modo, la formación docente se concibe como un proceso dinámico que integra actualización disciplinar, innovación pedagógica, ética académica y compromiso con las demandas sociales y educativas contemporáneas.

En este sentido, la formación continua se asume como una responsabilidad compartida entre el Trabajador Académico y la institución, orientada al fortalecimiento de competencias investigativas, comunicativas, digitales y éticas. Este proceso promueve trayectorias profesionales dinámicas, capaces de integrar nuevas perspectivas de conocimiento, enfoques pedagógicos emergentes y modalidades híbridas de enseñanza.

Escalafón docente: enaltecer la actividad académica

El sistema de promoción de los trabajadores académicos se concibe como una expresión del reconocimiento institucional a la dignidad del ser docente, orientado por los principios de igualdad y equidad. Su clasificación, de carácter nominal, refleja niveles progresivos de desarrollo profesoral y valora integralmente la experiencia, la formación académica y pedagógica, la idoneidad y el desempeño en el ejercicio de la docencia, así como los aportes a la investigación, la extensión/proyección social y la gestión académica en los campos del saber en los que se inscribe su práctica. De este modo, la promoción profesoral se fundamenta en criterios institucionales que articulan mérito, trayectoria y compromiso con la calidad educativa y el desarrollo de la Universidad.

La clasificación está determinada de la siguiente forma:

Nivel		Descripción	Formación mínima requerida	Otros requisitos esenciales
Profesor Auxiliar	Profesional	Docente en inicio de trayectoria profesional, reconocido como talento joven con proyección académica.	Título de pregrado. Estudios de posgrado en curso.	Méritos académicos y vinculación a estudios de posgrado relacionados con su campo disciplinar.

	Especialista	Docente con formación posgradual orientada al fortalecimiento de la práctica profesional y pedagógica.	Título de especialización.	Experiencia docente (2 años) o profesional (3 años); 100 horas de formación pedagógica y en educación híbrida, competencias digitales y TIC, o compromiso de cursarlas durante el periodo de contratación.
Profesor Instructor		Docente con formación de maestría que consolida su ejercicio académico en docencia e investigación.	Título de maestría.	Experiencia docente (2 años) o profesional (3 años); 100 horas de formación pedagógica certificada, además de educación híbrida, competencias digitales y TIC.
Profesor Asistente		Docente con trayectoria académica consolidada; y competencias investigativas y pedagógicas.	Título de maestría (o doctorado para acceso directo).	Cinco (5) años de experiencia docente o investigativa; 150 horas de formación pedagógica, educación híbrida, competencias digitales y TIC; acreditación de segunda lengua en nivel B2.
Profesor Asociado		Docente con amplia experiencia académica y contribuciones sostenidas a la docencia, investigación y gestión.	Título de maestría (o doctorado para acceso directo).	Diez (10) años de experiencia docente; 150 horas de pedagogía y dominio en educación híbrida, competencias digitales y TIC; segunda lengua en nivel C1; permanencia mínima de tres (3) años en la categoría anterior.
Profesor Titular		Máximo nivel de desarrollo profesional, con liderazgo académico e impacto en su campo disciplinar.	Título de doctorado.	Diez (10) años de experiencia docente o investigativa; 200 horas de pedagogía y dominio de competencias en educación híbrida, digitales y TIC; permanencia mínima de cinco (5) años en la categoría anterior; trabajo de promoción; dominio de lengua extranjera para producción académica.

Profesor Visitante (categoría especial)	Docente o profesional invitado temporalmente por convenios académicos nacionales o internacionales.	Título universitario.	Vinculación mediante convenio o contrato para docencia, investigación, asesoría o capacitación.
Profesor Temporal (categoría especial)	Docente vinculado provisionalmente para atender necesidades institucionales específicas.	Título universitario.	Vinculación transitoria para suplencias o situaciones académicas especiales.

Todos los títulos académicos, tanto de origen nacional como internacional, deberán estar debidamente certificados por las instancias competentes. En el ámbito nacional, su validez estará respaldada por el Ministerio de Educación Nacional o por las autoridades legalmente reconocidas; y, en el ámbito internacional, por las entidades correspondientes del país de origen y su posterior convalidación en Colombia. Asimismo, los certificados de educación continua, las constancias de experiencia laboral y docente, y las certificaciones de segunda lengua deberán ser expedidos por instituciones reconocidas y susceptibles de verificación.

La exigencia de estos soportes no se concibe únicamente como un requisito administrativo, sino como un criterio académico orientado a garantizar la calidad de la formación, la idoneidad del ejercicio profesoral y el fortalecimiento del mejoramiento continuo de la práctica educativa, en coherencia con los principios institucionales y con los estándares del sistema de educación superior. Además, la reglamentación de los trabajos de investigación con fines de promoción en el escalafón docente, será promulgada por las Vicerrectorías y el área de Investigación.

Ahora bien, la reclasificación docente se desarrolla como un ejercicio académico de valoración integral del desempeño, orientado a comprender la evolución del quehacer profesoral en sus dimensiones pedagógica, investigativa y formativa. Este proceso atiende al fortalecimiento del perfil, la calidad de la planeación de los cursos, la coherencia de las mediaciones pedagógicas, el acompañamiento a los estudiantes, la gestión responsable de los entornos virtuales de aprendizaje, la evaluación formativa y la trazabilidad de las evidencias, en consonancia con el modelo educativo institucional.

Procedimientos para el escalafonamiento y reescalafonamiento

Para la aplicación, seguimiento y mejora continua del Escalafón Docente, así como para los procesos de ubicación, reclasificación y promoción de los Trabajadores Académicos, la Universidad contará con un Comité de Escalafón concebido como instancia académica de análisis, valoración y garantía de calidad. Este Comité actuará bajo los principios de dignidad docente, igualdad y equidad, y orientará sus decisiones por criterios de transparencia, argumentación académica y procedimientos verificables, en coherencia con los instrumentos institucionales vigentes.

El Comité estará integrado por las autoridades académicas y representantes docentes (Rector o su Delegado, Líder de Recursos Humanos, Vicerrector de innovación académica o su delegado, 2 docentes de tiempo completo elegidos por los mismos dentro del grupo de docentes con Maestría y con más de dos (2) años de vinculación a la Universidad), tendrá como propósito velar por la coherencia entre el desarrollo profesoral, las políticas institucionales y el modelo educativo. Entre sus responsabilidades se encuentran: la verificación de requisitos y méritos, la clasificación y reclasificación en las categorías docentes, la actualización de los criterios de valoración y la formulación de propuestas de mejora del sistema de escalafón; entre otros, preservando su sentido formativo y su orientación al fortalecimiento de la vida académica.

La reclasificación profesoral se fundamenta en una evaluación integral del desempeño y de los méritos del Trabajador Académico, considerando el fortalecimiento del perfil profesional e investigativo, el impacto de sus acciones formativas, la calidad del diseño y planeación de los cursos, la coherencia pedagógica, el acompañamiento oportuno, la gestión responsable de los entornos virtuales de aprendizaje, la evaluación y retroalimentación formativa, la trazabilidad de evidencias y el compromiso con la mejora continua. Este proceso se desarrolla en consonancia con el modelo educativo institucional y con los lineamientos académicos definidos.

En esa misma línea, los Trabajadores Académicos que aspiren a ser promovidos en el Escalafón Docente deberán radicar su solicitud por escrito ante el Comité de Escalafón dentro de las cinco (5) primeras semanas del período académico, aportando los soportes que acrediten la nueva condición que fundamenta la promoción. El análisis considerará la evaluación de desempeño y las anotaciones disciplinarias y laborales de los dos (2) últimos años, como referentes objetivos para valorar la consistencia del ejercicio profesoral y su coherencia con los principios institucionales.

Con base en esta verificación, el Comité realizará la valoración académica procurando que las decisiones de ascenso y reclasificación se sustenten en criterios objetivos,

verificables y con sentido formativo, en función del reconocimiento del mérito y del fortalecimiento de la calidad académica. Concluido el estudio y, de resultar favorable, se elevará la solicitud de promoción a la Rectoría para el trámite correspondiente, el cual se hará efectivo a partir del período académico siguiente.

Estímulos: cuando se apoya el quehacer académico

La Universidad INCCA de Colombia concibe el bienestar profesoral como un componente esencial del proceso de dignificación del trabajo académico y del fortalecimiento de la vida universitaria. En este horizonte, promueve espacios, beneficios y estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, reconociendo que el desarrollo humano, el equilibrio personal y las condiciones laborales favorables inciden directamente en la calidad de su quehacer y del desarrollo institucional. El reconocimiento al Profesor Distinguido se inscribe en esta perspectiva, como una expresión simbólica y académica de valoración a quienes se han destacado por su excelencia en la enseñanza, la investigación o por sus aportes significativos a la ciencia, el arte, la cultura o la técnica, en coherencia con la misión institucional y el sentido social del conocimiento.

De manera complementaria, la Universidad impulsa el crecimiento profesional mediante las comisiones de estudio, entendidas como una oportunidad para profundizar la formación académica y fortalecer las capacidades investigativas y pedagógicas del Trabajador Académico. Estas comisiones se orientan por los planes de desarrollo institucional y responden al principio de reciprocidad académica: el conocimiento adquirido debe revertirse en beneficio de la comunidad universitaria, enriqueciendo los procesos formativos, investigativos y de gestión. Asimismo, la movilidad académica (para formación, investigación, participación en eventos o desempeño temporal de funciones en otros espacios, entre otros) se concibe como parte del ejercicio universitario, ampliando los escenarios de aprendizaje y consolidando redes de intercambio intelectual.

En este marco, la labor académica se reconoce como una práctica situada tanto en los espacios físicos como en los entornos virtuales institucionales y otros escenarios, allí donde se materializan los procesos de enseñanza-aprendizaje conforme a planes de trabajo concertados. Esta concepción amplia del quehacer docente refuerza una visión integrada del bienestar, el reconocimiento y la formación continua como pilares de una comunidad académica comprometida con la excelencia, la ética profesional y el mejoramiento permanente de la educación superior.

Mejora continua: de la evaluación docente al aseguramiento de la calidad

Para la planeación, aplicación y mejora continua del sistema de evaluación docente, la Universidad concibe esta valoración como un proceso académico integral orientado al aseguramiento de la calidad, al desarrollo profesional del Trabajador Académico y al fortalecimiento del proyecto educativo institucional, fundamentado en los principios de dignidad docente, igualdad y equidad, y se estructura a partir de criterios transparentes, procedimientos verificables y decisiones sustentadas en evidencias. Más que un mecanismo de control, constituye un espacio de análisis crítico sobre la práctica pedagógica, la coherencia curricular, la mediación didáctica y el impacto de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los distintos contextos institucionales.

La evaluación y retroalimentación se realizará en cada período académico y comprenderá múltiples dimensiones y fuentes de información, integrando la valoración realizada por el jefe inmediato o la Dirección de Programa, la evaluación de los estudiantes, los conceptos emitidos por otras instancias académicas o institucionales vinculadas con la labor del docente y la autoevaluación como ejercicio de reflexión crítica sobre la práctica pedagógica. Esta articulación de perspectivas permitirá una comprensión amplia y equilibrada del desempeño profesoral, favoreciendo procesos de análisis formativo y mejora continua.

La gestión del sistema de evaluación docente será responsabilidad de las Vicerrectorías, en articulación con la Dirección Académica y las Direcciones de Programa, garantizando su coherencia con el modelo educativo institucional y los procesos de aseguramiento de la calidad. La custodia y administración de los instrumentos, bases de datos y resultados se realizará conforme a los lineamientos institucionales y la normativa vigente, incorporando salvaguardas metodológicas para prevenir sesgos y cualquier forma de discriminación, y asegurando la confidencialidad, la trazabilidad de la información y su uso con fines académicos y de mejoramiento continuo.

El proceso de evaluación integral del docente se desarrolla en un comité donde participan diversos actores, se analizan todos los insumos e información pertinente y se verifica la pertinencia de los procesos formativos por medio de la actividad académica. En este comité se reflexiona sobre las oportunidades de fortalecimiento profesional o continuidad, tomando como base las siguientes orientaciones:

DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

#	Fase	Insumos	Descripción
1	Evaluación por parte de la Dirección de programa	• PIT • Gestión de EVA • Resultados de la evaluación de los estudiantes • Autoevaluación	Valoración integral del desempeño docente frente a los compromisos institucionales, el cumplimiento de los proyectos establecidos y el impacto de su labor en los objetivos del programa académico.
2	Evaluación por parte de los estudiantes	• Formularios, encuestas y rúbricas de calificación, entre otros instrumentos que se consideren pertinentes.	Percepción directa del estamento estudiantil sobre la calidad pedagógica, mediación didáctica y la idoneidad docente frente a los retos formativos del programa académico..
3	Autoevaluación docente		Proceso autorreflexivo y de reconocimiento de los avances y aspectos por mejorar, con el objetivo de fortalecer las actividades para una mejor experiencia de E-A.

Desde esta perspectiva, la evaluación se articula con la retroalimentación entre pares, la autoevaluación y la construcción de planes de mejora, promoviendo una cultura académica basada en la reflexión sistemática, la responsabilidad compartida y el compromiso con la excelencia. La mejora continua se entiende así como un proceso colectivo que fortalece tanto al docente como a la institución en su conjunto. De esta forma, los resultados de estos procesos, constituirán insumos fundamentales para el mejoramiento institucional y para la toma de decisiones relacionadas con la continuidad o renovación del vínculo laboral. Cuando se identifiquen brechas de desempeño, se definirá un plan de mejora que incorpore compromisos claros, evidencias verificables, metas, indicadores, responsables y mecanismos de seguimiento, en complemento con el PIT o del instrumento institucional que haga sus veces, entendiendo este proceso como una oportunidad de cualificación y fortalecimiento de las competencias pedagógicas, disciplinares y tecnológicas del Trabajador Académico.

Finalmente, es importante resaltar que toda situación no prevista de manera explícita en el presente documento será atendida a la luz de las políticas y lineamientos institucionales vigentes, con el acompañamiento y concepto de las instancias académicas y administrativas competentes. En este proceso prevalecerá siempre una lectura pedagógica y formativa de las decisiones, orientada por el respeto a los principios del modelo educativo institucional y por la primacía de la experiencia de enseñanza-aprendizaje como eje articulador de la vida universitaria, en un marco de coherencia, responsabilidad académica y mejora continua.