



**ESCUELA DE
POSTGRADOS
DE LA FAC - EPFAC**



REGLAMENTO **DOCENTE**

WWW.EPFAC.EDU.CO



**ESCUELA DE
POSTGRADOS
DE LA FAC**

"EDUCACIÓN Y LIDERAZGO, EL CAMINO A LAS ESTRELLAS"

REPÚBLICA DE COLOMBIA



FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA

DISPOSICIÓN NÚMERO 009 DE 2025

Por la cual se actualiza el "Reglamento Docente de la Escuela de Postgrados de la FAC
"Ct José Edmundo Sandoval"

El Consejo Académico de la Escuela Postgrados de la FAC, en uso de las facultades
otorgadas por el Artículo 29 de la Ley 30 de 1992.

C O N S I D E R A N D O:

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia y la Ley 30 de 1992 consagran el principio de autonomía de las Instituciones Universitarias, y en desarrollo de dicho principio, pueden darse y modificar sus estatutos y adoptar el régimen de alumnos y docentes.

Que el artículo 57 de la Ley 30 de 1992 establece que: *"Las universidades estatales u oficiales deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo"*.

Que el artículo 137 de la Ley 30 de 1992 *"por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior"* estableció que las Escuelas de Formación de las Fuerzas Militares que adelanten programas de Educación Superior continuarán adscritas a las entidades que pertenecen y funcionarán de acuerdo con su naturaleza jurídica y su régimen académico lo ajustarán conforme a lo dispuesto en citada Ley.

Que la Escuela de Postgrados de la FAC - EPFAC, es una Institución Universitaria reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resoluciones No. 1906 del 05 de agosto de 2002, modificada por la Resolución No. 21057 del 08 de noviembre de 2016.

Que, conforme al código de registro del Ministerio de Educación No. 2906, la Escuela de Postgrados de la FAC es una Institución Universitaria de régimen especial, autorizada para ofrecer programas de educación superior según la Ley 1188 de 2008 y su Decreto reglamentario 1295 de 2010.

Que, teniendo en cuenta las necesidades institucionales, la Escuela de Postgrados de la FAC, ha visto la necesidad de actualizar la política de egresados.



Que en sesión del lunes (15) de diciembre de 2025, el Consejo Académico de la Escuela de Postgrados de la FAC, mediante acta No. FAC-S-2025-108570-AG de la Secretaría Académica, estudió y aprobó la actualización del Modelo Pedagógico para el Profesional Castrense de la Escuela de Postgrados de la FAC.

Que de conformidad con las consideraciones que anteceden, el Consejo Académico de la EPFAC,

DISPONE:

Artículo 1°: Expedir y publicar el "Reglamento Docente de la Escuela de Postgrados de la FAC "Ct José Edmundo Sandoval"".

Artículo 2°: La presente Disposición deroga todas las demás disposiciones que le sean contrarias, en especial las del el Reglamento Docente de la Escuela de Postgrados de la FAC "Ct José Edmundo Sandoval".

Artículo 3°: En cumplimiento del principio de publicidad, la presente Disposición rige a partir de la fecha de su publicación en la página web institucional www.epfac.edu.co.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá D.C., a los veintidos (22) días del mes de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

Coroneo Verim Andrés Razo Cepeda
Director Escuela de Postgrados de la FAC
Representante Legal

Teniente Coronel Diana Faydeth Gil Rubio
Jefe Sección Desarrollo y Asesoría pedagógica (e)

Tabla de contenido

CAPÍTULO I. GENERALIDADES Y FUNDAMENTACIÓN	8
Artículo 01. Objeto.	8
Artículo 02. Alcance.	8
Artículo 03. Responsabilidad.	9
Artículo 04. Fundamento legal.	9
 CAPÍTULO II. OBJETIVOS	 10
Artículo 05. Objetivo general.	10
Artículo 06. Objetivos específicos.	10
 CAPÍTULO III DEFINICIONES Y DEDICACIÓN	 11
Artículo 07. Definición de docente.	11
Artículo 08. Perfil docente en la Escuela de Postgrados de la FAC.	12
Artículo 09. Tiempo de dedicación.	13
Artículo 10. Clasificación de los docentes en la EPFAC.	14
Artículo 11. Comité de Selección Docente hora cátedra.	16
Artículo 12. Comité Evaluador proceso Docente Hora Cátedra.	16
Artículo 13. Obligaciones del Comité Evaluador ante el Comité de Selección Docente hora cátedra.	17
 CAPÍTULO IV. VINCULACIÓN, CONTRATACIÓN Y ESCALAFÓN DOCENTE... 18	
Artículo 14. Vinculación docente en la EPFAC.	18
Artículo 15. Vinculación de los docentes militares y docentes orientadores de defensa en la Escuela de Postgrados de la FAC.	19
Artículo 16. Vinculación de los docentes de Hora Cátedra.	19
Artículo 17. Categorías profesores militares.	19
Artículo 18. Grado Orientador de Defensa (OD).	20
Artículo 19. Categorías Docentes hora cátedra.	20
 CAPÍTULO V. FUNCIONES SUSTANTIVAS Y ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS DOCENTES	 20



Artículo 20. Función y actividades de docencia en la EPFAC.	20
Artículo 21. Función y actividades de Investigación en la EPFAC.	22
Artículo 22. Función y actividades de Extensión en la EPFAC.	22
Artículo 23. Función y actividades de Internacionalización en la EPFAC.	23
Artículo 24. Actividades de gestión académico – administrativa.	23
 CAPÍTULO VI. DERECHOS Y DEBERES.	 24
Artículo 25. Derechos.	24
Artículo 26. Deberes.	26
Artículo 27. Prohibiciones.	31
Artículo 28. Inhabilidades e Incompatibilidades.	32
 CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	 32
Artículo 29. Aplicación.	32
 CAPÍTULO VIII. ESTÍMULOS Y DISTINTIVOS.	 33
Artículo 30. Estímulos.	33
Artículo 31. Distintivos.	33
 CAPÍTULO IX. PLAN DE DESARROLLO DOCENTE	 34
Artículo 32. Presentación General.	34
Artículo 33. Objetivo	35
Artículo 34. Líneas, programas y estrategias del desarrollo profesoral .	36
Artículo 35. Desarrollo institucional	36
Artículo 36. Programa de Formación Postgradual	36
Artículo 37. Programa de Fortalecimiento Pedagógico	36
Artículo 38. Programa de TIC – Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones	37
Artículo 39. Programa de Segunda Lengua	37
Artículo 40. Programa de gestión académico – administrativa	37
Artículo 41. Programa de proyección y responsabilidad social (internacionalización)	38
Artículo 42. Programa de investigación e innovación	38



CAPITULO X. EVALUACIÓN DOCENTE.....	40
Artículo 44. Evaluación.....	40
Artículo 45. Propósito.....	40
Artículo 46. Muestra para validar la evaluación.	40
Artículo 47. Niveles.	41
Artículo 48. Valoración y pesos de los niveles.....	42
Artículo 49. Retroalimentación de la evaluación.....	42
Artículo 50. Registro en folio de vida.	42
Artículo 51. Resultado en nivel SUPERIOR.	42
Artículo 52. Resultado en nivel SUPERIOR en el docente hora cátedra o movilidad académica.	43
Artículo 53. Resultado en nivel BUENO.	43
Artículo 54. Resultado en nivel BUENO en el docente hora cátedra o movilidad académica.	43
Artículo 55. Resultado en nivel REGULAR.	43
Artículo 56. Resultados en nivel REGULAR en el docente hora cátedra o movilidad académica.	44
Artículo 57. Resultado en nivel INFERIOR.	44
Artículo 58. Resultado en nivel INFERIOR en el docente hora cátedra o movilidad académica.	44
Artículo 59. Plan de mejoramiento docente.....	44
Artículo 60. Período de prueba planes de mejoramiento.	45
Artículo 61. Dimensiones de la evaluación.....	46
Artículo 62. Fuentes de información para evaluación.	46
Artículo 63. Plan de trabajo.	46
Artículo 64. Fuentes en articulación con los criterios de evaluación.	47
Artículo 65. Dimensiones de evaluación por la comunidad académica..	47
Artículo 66. Participación de docentes en organismos de dirección administrativos y académicos.	48
Artículo 67. Situaciones administrativas.	48
Artículo 68. Disposiciones generales.....	49



Tabla de Tablas

Tabla 1 Estructura de las líneas de desarrollo docente 2026-2030.....	36
Tabla 2 Pesos por niveles de observación – evaluación docente	41
Tabla 3 Escala para valoración – evaluación docente	42
Tabla 4 Dedicación Profesor Militar y Orientadores de Defensa	47
Tabla 5 Fuentes de evaluación acorde a el criterio y tipo de vinculación de docentes en la Escuela de Postgrados de la FAC.....	47
Tabla 6 Criterios de evaluación – fuente de percepción.....	48



REGLAMENTO DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSTGRADOS DE LA FAC– EPFAC

CAPÍTULO I. GENERALIDADES Y FUNDAMENTACIÓN

Artículo 01. Objeto.

El presente Reglamento Docente de la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC) tiene como finalidad establecer y comunicar a la comunidad académica los lineamientos y procedimientos que orientan la labor docente. Estos se articulan con el *Manual de Lineamientos para el Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana*, que comprende aspectos relacionados con:

- La normatividad aplicable.
- clasificación de docentes.
- Plan individual de trabajo docente.
- Evaluación docente.
 - Niveles de observación.
 - Resultados de evaluación.
 - Contribución de la valoración.
 - Rangos de valoración.
 - Notificación de valoración.

Artículo 02. Alcance.

Este reglamento está dirigido al personal que ejerce las funciones de docencia en los programas académicos, y de cursos de capacitación y extensión de la Escuela de Postgrados de la FAC.

La EPFAC acoge el Manual de Lineamientos para el Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana formalizado con la Disposición número 007 del 31 de marzo de 2025, mediante la cual el Comandante de la Fuerza Aeroespacial Colombiana aprueba “el Manual de Lineamientos para el Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana - SEFAC – 3a EDICIÓN (2025). Manual que tiene por objeto “establecer un referente para la toma de decisiones sobre la administración, la gestión y la ejecución de la oferta educativa al interior de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, teniendo como marco de referencia las políticas institucionales y la legislación educativa colombiana vigente”, MANUAL – FAC-7.1-R – PÚBLICO (2025).

El presente reglamento define las condiciones para vinculación, designación y las



funciones a desarrollar por parte de los docentes, en relación con la docencia, la investigación, la extensión, la internacionalización y las de administración. Del mismo modo, se establecen los derechos y deberes, además del régimen disciplinario aplicable tanto para el personal militar, como para el personal civil. Se definen las distinciones académicas, estímulos e incentivos a la actividad docente y los mecanismos de evaluación, entre otros.

Artículo 03. Responsabilidad.

Del presente reglamento recae específicamente sobre el Grupo Académico su difusión y actualización.

Artículo 04. Fundamento legal.

El Reglamento Docente se enmarca en los postulados constitucionales de la democracia, la participación y la educación como servicio público. Se inspira en los conocimientos científicos del formador y su permanente actualización acompañada de valores, virtudes y principios de la Fuerza, en el desarrollo del ejercicio de la docencia con responsabilidad, ética y profesionalismo.

El personal militar y civil que presta sus servicios en la misma y, en especial, aquellos que laboran como Orientadores de Defensa con funciones de docentes en la Escuela de Postgrados de la FAC, están cobijados con la siguiente normatividad especial en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional:

- Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- Ley 1033 del 2006, por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política.
- Ley 1952 de 2019, por el cual se establece el Código Disciplinario Único.
- Decreto Ley 1042 de 1978, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1790 del 2000, por el cual se modifica el Decreto que regula las



normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares

- Decreto Ley 1792 del 2000, por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial.
- Decreto 91 del 2007, por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.
- Decreto 92 de 2007, por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa
- Decreto 1075 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.
- Decreto 1070 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.
- Decreto 1330 de 2019 Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación.
- Acuerdo 01 de 2025, Por el cual se actualiza el Modelo de Acreditación en Alta Calidad.
- Resolución 21795 del 2020, por la cual se establece los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de programa reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015.

Estas normas son aplicables a todos los servidores públicos al servicio del Ministerio de Defensa Nacional por su vinculación laboral. Cabe destacar que, en materia pensional y, en general, de seguridad social, al personal civil que se vinculó a partir del 1 de abril de 1994 le es aplicable la Ley 100 de 1993.

CAPÍTULO II. OBJETIVOS

Artículo 05. Objetivo general.

Establecer los mecanismos y criterios para la vinculación, evaluación y funciones de los docentes de los programas académicos, y de cursos de capacitación y extensión de la Escuela de Postgrados de la FAC, en sus diferentes niveles de formación y modalidades.

Artículo 06. Objetivos específicos.

- a. Presentar la clasificación de los docentes en la Escuela de Postgrados de la FAC.



- b. Presentar las formas de vinculación de los docentes en la Escuela de Postgrados de la FAC.
- c. Establecer las actividades que el docente debe desarrollar de acuerdo con las funciones sustantivas de la educación superior.
- d. Establecer los derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades.
- e. Mencionar la normatividad vigente del régimen disciplinario aplicado a los docentes de la Escuela de Postgrados de la FAC.
- f. Establecer los estímulos y distinciones para los docentes de la Escuela de Postgrados de la FAC.
- g. Establecer la evaluación del desempeño docente en la Escuela de Postgrados de la FAC.

CAPÍTULO III DEFINICIONES Y DEDICACIÓN

Artículo 07. Definición de docente.

El docente en la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC) se concibe como orientador y facilitador del aprendizaje, responsable de guiar procesos formativos que promuevan el desarrollo integral de competencias profesionales y éticas. Su labor no se limita a la transmisión de conocimientos, sino que implica diseñar experiencias educativas significativas, adaptadas a los diferentes niveles y modalidades de formación. Este rol exige fomentar la autonomía, el pensamiento crítico y la aplicación práctica del saber, articulando teoría y práctica en contextos reales. Además, el docente actúa como mediador entre el estudiante y el conocimiento, asegurando que el proceso de enseñanza-aprendizaje responda a los estándares institucionales y a las necesidades estratégicas de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

El docente es un profesional responsable de orientar, acompañar y evaluar los procesos de formación, tanto en modalidad presencial como en entornos mediados por tecnologías digitales. Para ello, emplea estrategias pedagógicas y recursos tecnológicos que garanticen el logro de los resultados de aprendizaje definidos por la institución y los programas o cursos. Su función implica diseñar experiencias educativas que integren teoría y práctica, promoviendo la participación del estudiante y el desarrollo de competencias pertinentes para su contexto profesional. Además, debe asegurar que las metodologías utilizadas respondan a los estándares de calidad académica y a las exigencias del Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.



El ejercicio docente se sustenta en la interacción pedagógica en diferentes modalidades: presencial, dual o mixta, y/o virtual, con trabajo sincrónico, asincrónico, tutorías presenciales o mediadas por herramientas tecnológicas, así como en el diseño instruccional y el uso eficiente de plataformas educativas. Estas acciones permiten crear ambientes de aprendizaje flexibles, inclusivos y orientados al logro de objetivos formativos. El docente, como mediador, debe garantizar la coherencia entre los contenidos, las actividades y las evaluaciones, asegurando que cada estudiante disponga de oportunidades para aprender de manera significativa. Su rol exige actualización permanente en metodologías activas y tecnologías educativas que fortalezcan la calidad del proceso formativo.

La participación del docente en la formación trasciende la transmisión de conocimientos, pues se materializa a través del ejemplo, la exigencia académica y la orientación constante. Su labor incluye estimular la creatividad, el pensamiento crítico y la participación de los estudiantes en la construcción del conocimiento. Este compromiso pedagógico debe responder no solo a las expectativas académicas, sino también a las demandas sociales, culturales, éticas y morales de la familia, la institución y la sociedad. De esta manera, el docente contribuye a la formación integral de profesionales que actúan con responsabilidad y sentido de pertenencia.

Cuando el docente asume funciones administrativas, no pierde su condición académica ni los derechos y deberes que le confiere el presente reglamento. Esta disposición garantiza que la gestión administrativa se realice sin afectar la esencia pedagógica del rol docente, preservando su responsabilidad en la orientación y acompañamiento del proceso educativo. El equilibrio entre ambas funciones debe sustentarse en la planificación y el compromiso institucional, asegurando que la calidad académica se mantenga como eje central. Así, el docente-administrador continúa siendo un referente formativo y un actor clave en el desarrollo del proyecto educativo de la EPFAC.

Artículo 08. Perfil docente en la Escuela de Postgrados de la FAC.

El docente militar o civil, es el facilitador del proceso de enseñanza-aprendizaje en los programas de postgrado y cursos de capacitación y de extensión, en sus diferentes niveles y modalidades de formación. Su actuación se orienta por los principios y valores institucionales, reflejando ética, responsabilidad, solidaridad y disposición para el trabajo en equipo. Además, debe demostrar respeto por la diversidad y promover una convivencia armónica dentro de la comunidad académica de la EPFAC. Este perfil exige compromiso con la excelencia educativa y la

formación integral de los estudiantes, asegurando que cada acción pedagógica responda a los objetivos estratégicos de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

El docente de la Escuela de Postgrados de la FAC es un profesional idóneo en su área de conocimiento, con sólida trayectoria académica e investigativa que respalde su labor. Debe demostrar dominio de un segundo idioma y competencias en tecnologías de la información y la comunicación, integrándolas de manera efectiva en el proceso educativo. Asimismo, cuenta con experiencia profesional y pedagógica que le permite aplicar metodologías activas y estrategias innovadoras en entornos presenciales y virtuales. Su perfil incluye competencias digitales, comunicativas y éticas, esenciales para garantizar la calidad en todas las modalidades de formación.

El docente debe actuar bajo principios de inclusión, accesibilidad, innovación y ética pedagógica, asegurando que los procesos formativos respondan a estándares de calidad en entornos presenciales y virtuales. El docente que desarrolla su labor en entornos virtuales debe poseer competencias tecnológicas avanzadas, manejo experto de plataformas educativas y conocimiento en diseño instruccional. Asimismo, debe aplicar metodologías activas que favorezcan la interacción y el aprendizaje significativo, utilizando recursos digitales que potencien la experiencia formativa. Su rol exige habilidades comunicativas para establecer vínculos efectivos con los estudiantes en escenarios mediados por tecnología, garantizando acompañamiento oportuno y retroalimentación permanente. Este perfil asegura que la educación virtual mantenga los mismos estándares de calidad y rigor académico que la formación presencial.

Artículo 09. Tiempo de dedicación.

Los Docentes de la Escuela de Postgrados de la FAC, en términos de hora laboral pueden tener las siguientes dedicaciones:

- a. Docentes de tiempo completo.
- b. Profesor e instructores de tiempo completo.
- c. Profesor e instructores de tiempo incompleto.
- d. Docente de hora cátedra.
- e. Docente ocasional.

Parágrafo 1. Entiéndase que los Docentes (Orientadores de Defensa), tienen establecida una jornada laboral mínima de cuarenta (40) horas laborales semanales, de lunes a viernes dentro del horario de la guarnición y una jornada laboral máxima

de hasta cuarenta y cuatro (44) horas semanales, siendo los sábados considerados como días laborales. Disponibilidad requerida que supere la anterior jornada laboral deberá: 1) obedecer a necesidades del servicio, 2) será autorizada por el nominador (COFAC) a requerimiento de la Escuela de Formación y 3) debe ser compensada en tiempo proporcional al laborado dentro de los días laborales siguientes (Decreto Ley 1792 del 2000).

Parágrafo 2. Entiéndase que los profesores o instructores de tiempo completo (militares activos), tienen establecida una dedicación académica de cuarenta y cuatro (44) horas laborales semanales. Este personal militar es aquel que cumple funciones de profesorado o de instrucción al servicio del Ministerio de Defensa Nacional como cargo principal y están sujetos a los regímenes jurídicos de acuerdo con su vinculación (Decreto Ley 1790 del 2000).

Parágrafo 3. Entiéndase que los profesores o instructores de tiempo incompleto (militares activos), tienen establecida una dedicación académica de veinticuatro (24) horas laborales semanales como parte de sus funciones adicionales al cargo principal.

Este personal militar es aquel que cumple funciones adicionales de profesorado o instrucción al cargo principal ocupado y están sujetos a los regímenes jurídicos de acuerdo con su vinculación (Decreto Ley 1790 del 2000).

Parágrafo 4. Entiéndase que los docentes hora cátedra tienen establecida una carga docente por un número de horas inferior a la de un docente de medio tiempo (Sentencia No. C-006/96 e Instructivo para el establecimiento de parámetros y criterios para la selección y designación Docentes hora cátedra en las IES de la FAC vigente)

Parágrafo 5. Los Docentes ocasionales son aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente para un período inferior a un año de acuerdo con el Artículo 74 Ley 30 de 1992. Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución.

Artículo 10. Clasificación de los docentes en la EPFAC.

Los Docentes de la Escuela de Postgrados de la FAC se clasifican de la siguiente forma:

- a. **Profesor militar:** Son los "Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares en



servicio activo, que, sin perder su clasificación general, demuestran especial vocación e idoneidad para las labores docentes y se dedican a ellas dentro de la Institución Militar. El Gobierno determinará las categorías de profesorado militar y los requisitos que deben llenar las personas para ingresar a ellas, así como las remuneraciones e incentivos a que en cada caso tengan derecho" (De conformidad con el Artículo 150 del Decreto Ley 1790 del 2000).

La inscripción y escalafonamiento de profesores militares, se realizará conforme lo dispuesto en la sección 8 (disposiciones varias) del Decreto 1070 de 2015 "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa"; de manera adicional, la Escuela designará a los profesores militares que desarrollarán la oferta académica, mediante el acto administrativo dispuesto para tal fin.

Para el personal militar, la docencia debe ser considerada como un acto del servicio, que demanda responsabilidad en su preparación, ejecución y evaluación; por lo tanto, cada Comandante a su nivel debe tener en cuenta la carga docente asignada al personal bajo su mando en cada periodo académico, evitando la sobrecarga laboral respecto a disponibilidades en servicios de régimen interno y los propios de cada especialidad; lo anterior con el fin de garantizar los tiempos requeridos para un óptimo desempeño de la función docente.

- b. **Orientador de Defensa:** Personal civil activo vinculado como Orientador de Defensa (OD) con funciones de docencia, al servicio del Ministerio de Defensa Nacional-Fuerza Aeroespacial Colombiana.

La dedicación se establece dentro de la jornada laboral del personal civil del Ministerio de Defensa Nacional, en función de sus responsabilidades sustantivas y administrativas, de acuerdo con lo convenido con su jefe inmediato

- c. **Docente hora cátedra:** Es el profesional seleccionado y vinculado a través de una resolución que regula la relación laboral, para dictar un número de horas determinadas durante un semestre o período académico, con el fin de desarrollar actividades de docencia y asesoría de estudiantes.

Los docentes hora cátedra serán vinculados de acuerdo con la necesidad de los programas académicos, y cursos de capacitación y de extensión, según perfil requerido, para tal fin, se establecerán los mecanismos que permitan definir los parámetros y criterios para las convocatorias de docentes hora

cátedra, su proceso de selección y designación en la EPFAC, cuya dedicación será de acuerdo con la resolución de vinculación.

- d. **Docente de movilidad académica:** Es el que se encuentra vinculado en otras instituciones de educación superior nacionales e internacionales que acreditan experiencia profesional de formación académica e investigación en un determinado campo del saber, que por sus méritos son invitados por la Escuela de Postgrados de la FAC para prestar temporalmente servicios de asesoría académica o participar en programas académicos, de investigación o de extensión, en procura del intercambio de conocimientos o renovación académica. Éste será reconocido mediante los convenios activos expedidos por la Dirección de la Escuela de Postgrados de la FAC.
- e. **Docente Militar (extranjero):** Es el militar activo extranjero que, de acuerdo con su formación y experiencia profesional, se desempeña como docente en la Escuela de Postgrados de la FAC, en cualquiera que sea su categoría o reconocimiento como docente en su Fuerza.

Artículo 11. Comité de Selección Docente hora cátedra.

El Comité de Selección Docente hora cátedra, está integrado de la siguiente manera:

- a. Director EPFAC.
- b. Subdirector de la Escuela de Postgrados de la FAC.
- c. Comandante Grupo Académico.
- d. Jefe del Departamento de Desarrollo Humano.
- e. Comandante de Escuadrón y/o Director de Programa según corresponda la asignatura objeto de la convocatoria.
- f. Dos Docentes de planta.

Los integrantes del Comité de Selección Docente hora cátedra, realizan mediante votación la aprobación de los resultados finales de la convocatoria a través de los cuales se presenta el listado en estricto orden descendente de acuerdo con el puntaje obtenido por los aspirantes a docentes hora cátedra para cada asignatura. Los resultados finales son presentados ante el Comité de Selección Docente por parte del comité Evaluador proceso docente hora cátedra.

Artículo 12. Comité Evaluador proceso Docente Hora Cátedra.

Grupo designado por el competente contractual, el cual podrá estar conformado por funcionarios civiles y/o militares, encargados de la verificación de los requisitos habilitantes y la evaluación de los factores de evaluación y clasificación.

El Comité Evaluador Proceso Docente Hora Cátedra, está integrado por el siguiente personal, según corresponda a la asignatura objeto de la convocatoria.

- a. Comandantes de Escuadrón, y/o comandantes de Escuadrilla de los Programas de Maestrías o Cursos de Capacitación y Extensión, según corresponda.
- b. Docentes de planta del programa o docentes de planta de la Escuadrilla.
- c. Profesor Militar y/o Técnico Coordinación Programas Educativos.

El Comité Evaluador, será el responsable de evaluar a los aspirantes en las diferentes etapas de la convocatoria pública.

Los conceptos e informes de los evaluadores serán el soporte de que dispondrá el Comité de Selección Docente para recomendar la selección de un aspirante a docente hora cátedra, no obstante, el competente contractual (Director de la EPFAC) o el mismo Comité, podrán apartarse de los conceptos e informes emitidos, por los evaluadores en forma motivada.

De acuerdo con el cronograma de la convocatoria se indicará el plazo razonable, dentro del cual se harán las evaluaciones respectivas, tanto de requisitos habilitantes de los aspirantes, como de los factores de evaluación y clasificación que se hayan establecido.

El Comité de evaluación será nombrado mediante acto administrativo suscrito por el competente contractual (Director de la EPFAC), nombramiento que será incluido en la orden semanal EPFAC. Inicia su función con la notificación del acto administrativo de nombramiento.

Para cualquier información que requiera confrontar, podrá consultar el expediente original completo con el asesor responsable del proceso de selección en la dependencia del área de personal. La función evaluadora finaliza cuando esté en firme la resolución de adjudicación o de declaratoria de desierta.

Artículo 13. Obligaciones del Comité Evaluador ante el Comité de Selección Docente hora cátedra.

Los informes de evaluación debidamente sustentados serán presentados ante el comité de selección docente hora cátedra.

Si de las discusiones del comité de selección docente hora cátedra, se genera una

decisión de ampliar o profundizar algún aspecto de la evaluación, el comité evaluador la atenderá y presentará un nuevo informe debidamente sustentado.

Funciones Generales:

1. Realizar el estudio, evaluación y calificación de los aspirantes a docente hora cátedra, de tal forma que el evaluador garantice el deber de selección objetiva, evidenciando que cumplan todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria y la ley.
2. Suscribir informes sobre la evaluación realizada, dejando constancia de todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar que ocurrieran en su función evaluadora.
3. Entregar los documentos de la evaluación en la dependencia del área de personal dentro del plazo establecido en el cronograma del proceso.
4. Hacer los requerimientos y solicitudes de aclaraciones que considere pertinentes para la evaluación de los aspirantes, así como dar respuesta a las observaciones que los aspirantes a docentes hora cátedra hagan a las evaluaciones sobre las cuales se les ha dado traslado.

CAPÍTULO IV. VINCULACIÓN, CONTRATACIÓN Y ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 14. Vinculación docente en la EPFAC.

En cumplimiento del perfil docente establecido para cada módulo se seleccionará el candidato que cumpla con los requisitos exigidos para el cumplimiento de la oferta académica, un docente podrá ser asignado hasta seis módulos diferentes en la Escuela de Postgrados de la FAC, si el tipo de dedicación es por Hora Cátedra. De ser de tiempo completo o incompleto, el docente podrá impartir en los diferentes módulos en que se adecue su perfil académico y profesional.

Con el fin de ajustar el régimen académico de la Escuela de Postgrados de la FAC – EPFAC, a las disposiciones de la Ley 30 de 1992 y particularmente a los requisitos de calidad educativa contemplados en el Decreto 1330 de 2019, en ejercicio de su autonomía como institución universitaria, la EPFAC, atendiendo las realidades y particularidades de vinculación del Sector Defensa, expidió el presente reglamento docente, el cual contempla la siguiente clasificación de docentes para atender las necesidades propias de los programas ofrecidos: 1- Profesor militar, 2-Orientador de Defensa, 3-Docente hora cátedra, 4-Docente de movilidad académica, 5-Docente militar extranjero.



Esta particular clasificación, permite el cumplimiento de las exigencias académicas emitidas por el legislativo y el Ministerio de Educación para el servicio público de la educación superior en Colombia, sin desconocer o afectar las realidades institucionales derivadas del cumplimiento de la misión asignada al Ministerio de Defensa Nacional-Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Artículo 15. Vinculación de los docentes militares y docentes orientadores de defensa en la Escuela de Postgrados de la FAC.

La vinculación de los docentes militares y docentes orientadores de defensa a los programas académicos, y cursos de capacitación y extensión de la Escuela de Postgrados de la FAC, se realiza por solicitud de los escuadrones, escuadrillas, programas y cursos según la necesidad y el perfil requerido; la vinculación y asignación de carga académica al personal de docentes militares y orientadores de defensa será de acuerdo con la proyección de necesidades que se realiza por programa y/o capacitación; posteriormente, serán nombrados mediante la orden del día y para el personal de orientadores de defensa se establece el plan de trabajo docente.

Artículo 16. Vinculación de los docentes de Hora Cátedra.

De acuerdo con las necesidades de los programas académicos, y cursos de capacitación y extensión de la Escuela de Postgrados de la FAC, se realiza la selección y designación conforme a las instrucciones emanadas por la FAC y la normativa vigente.

Artículo 17. Categorías profesores militares.

Están definidas por el artículo 2.3.1.1.8.1 del Decreto 1070 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa así:

- a. Profesor Militar de Quinta Categoría
- b. Profesor Militar de Cuarta Categoría
- c. Profesor Militar de Tercera Categoría
- d. Profesor Militar de Segunda Categoría
- e. Profesor Militar de Primera Categoría

Parágrafo 1. Profesor No Titulado: Se trata de una condición especial de remuneración otorgada al personal militar que cumple actividades de instrucción o profesor militar, y que aún no se han categorizado, pero que de acuerdo con su perfil y necesidades institucionales son designados para orientar clases.



Artículo 18. Grado Orientador de Defensa (OD).

Dado que el personal civil orientador de defensa con funciones de docentes y administrativos son empleados de la carrera administrativa especial del sector defensa, están sujetos a la siguiente clasificación de su empleo de acuerdo con el Decreto 1666 de 2007, por el cual se determinan las competencias y requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos de las entidades que conforman el Sector Defensa y se dictan otras disposiciones, según el grado:

- a. Orientador de defensa grado 13
- b. Orientador de defensa grado 14
- c. Orientador de defensa grado 15
- d. Orientador de defensa grado 16
- e. Orientador de defensa grado 17
- f. Orientador de defensa grado 18
- g. Orientador de defensa grado 19
- h. Orientador de defensa grado 20
- i. Orientador de defensa grado 21
- j. Orientador de defensa grado 22

Artículo 19. Categorías Docentes hora cátedra.

Se tienen las siguientes categorías para los docentes hora cátedra, que están definidas según lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley 30 de 1992, por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, así:

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

CAPÍTULO V. FUNCIONES SUSTANTIVAS Y ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS DOCENTES

Artículo 20. Función y actividades de docencia en la EPFAC.

Función sustantiva que reconoce al docente como orientador y acompañante del proceso. Las actividades asociadas corresponden a:

- a. Desarrollar docencia directa en diferentes módulos, asignaturas o cursos, de



- acuerdo con su dedicación y tipo de contratación a través del plan de trabajo docente de manera semestral o acto administrativo de designación.
- b. Planificar, diseñar y actualizar los contenidos temáticos y las actividades del sílabo, incorporando las estrategias didácticas pertinentes para cada módulo, asignatura o curso, en coherencia con el modelo pedagógico, el proyecto educativo del programa o la estructura de capacitación correspondiente, considerando el nivel de formación y la modalidad establecida.
 - c. Garantizar el diseño de actividades formativas, estrategias e instrumentos de evaluación orientadas al logro de resultados de aprendizaje y competencias acordes con el tipo y modalidad del programa o capacitación.
 - d. Incorporar / Actualizar previamente al inicio de cada módulo o curso la información y recursos establecidos en la plataforma académica (blackboard).
 - e. Planificar e implementar estrategias didácticas integrando las TIC, en el marco del modelo pedagógico de la Escuela y acordes con el tipo y modalidad del programa o capacitación.
 - f. Preparar materiales educativos, con contenidos pertinentes utilizando herramientas digitales.
 - g. Implementar las evaluaciones y calificarlas de acuerdo con el reglamento académico vigente para la Escuela de Postgrados de la FAC.
 - h. Presentar en los tiempos establecidos los informes sobre el desempeño de los estudiantes.
 - i. Cumplir con el horario asignado para el desarrollo de los módulos, asignaturas o capacitaciones en los espacios sincrónicos y asincrónicos establecidos.
 - j. Desarrollar estrategias pedagógicas emergentes de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa o capacitación incorporando las TIC, la inteligencia artificial y todas aquellas que aporten al proceso de aprendizaje y al logro de los Resultados esperados.
 - k. El docente de modalidad virtual debe integrar pedagogías emergentes como aprendizaje invertido, gamificación, aprendizaje móvil, analítica de aprendizaje e inteligencia artificial para enriquecer los procesos de formación.
 - l. Acompañar y asesorar a los estudiantes garantizando su participación en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje para asegurar el logro de los resultados de aprendizaje.
 - m. Resolver dudas y retroalimentar oportunamente a los estudiantes en los diferentes momentos del proceso académico, de acuerdo con los canales de comunicación establecidos para cada nivel de formación y la modalidad establecida.
 - n. Realizar la gestión y el seguimiento a los estudiantes para realizar tutorías académicas y prácticas presenciales o virtuales.
 - o. Participar en jornadas de actualización docente; de acuerdo con el



- cronograma establecido en plan de desarrollo docente vigente.
- p. Participar en las reuniones citadas por el programa o directivos de la Escuela en donde se requiera la participación del docente.
 - q. Presentar en los tiempos establecidos el resultado de aprendizaje por proceso académico designado.

Artículo 21. Función y actividades de Investigación en la EPFAC.

Función sustantiva que promueve el pensamiento crítico y la capacidad creativa e innovadora, para encontrar alternativas en el avance de la ciencia, la tecnología y las humanidades, a través de la creación, el desarrollo y la transmisión de conocimiento en todas sus formas y expresiones, de esta manera, se promueve su utilización en todos los campos para la solución de problemas del entorno de la Institución o del sector aeronáutico y aeroespacial.

Las actividades asociadas corresponden a:

- a. Asesorar, dirigir y evaluar los trabajos de grado, de acuerdo con la formación y especialidad académica del Docente.
- b. Formular y ejecutar proyectos de investigación, promoviendo y gestionando la colaboración con grupos de investigación.
- c. Mantener actualizado el CvLAC y demás aplicativos para la gestión de la investigación.
- d. Participar en el fortalecimiento de los grupos de investigación que la EPFAC indique.
- e. Participar en proyectos de investigación institucional y en redes académicas, integrando recursos digitales y metodologías analíticas promoviendo la gestión de conocimiento desde las diferentes modalidades de los programas.
- f. Gestionar la participación en la elaboración y difusión de productos resultados de investigación, tales como artículos, libros, ponencias y los demás establecidos en los proyectos de investigación que participe o en los planes de trabajo docente.
- g. Gestionar la participación y representación de la Escuela de Postgrados de la FAC en comunidades académicas y redes de investigación.

Artículo 22. Función y actividades de Extensión en la EPFAC.

La extensión como función sustantiva es entendida como la vocación institucional que se orienta por los principios democráticos rectores de servir a la sociedad y proteger la nación, a través de estrategias que promuevan el aprendizaje a lo largo de la vida, la cooperación e interrelación entre Unidades de la Fuerza y el sector externo, con el fin de ofrecer propuestas y soluciones a las necesidades tanto del

sector Aeronáutico como de la sociedad.

- a. Gestionar la participación en la definición, proyección, desarrollo y ejecución de proyectos y prácticas de extensión en la EPFAC.
- b. Desarrollar/participar en actividades de formación continua, consultoría y proyectos sociales mediados por tecnologías digitales.
- c. Gestionar la participación en el diseño y desarrollo de programas de extensión.
- d. Gestionar la participación en certámenes académicos y en programas de actualización, capacitación y educación permanente.
- e. Gestionar la participación en los órganos y actividades de dirección, consultoría y asesoría de la Institución.

Artículo 23. Función y actividades de Internacionalización en la EPFAC.

Función sustantiva que permite la interacción de los miembros de la comunidad de la Escuela de Postgrados de la FAC y sus pares en entornos globales producto de cooperaciones académicas; y un currículo pertinente y actualizado acorde a las tendencias de orden nacional e internacional.

- a. Gestionar la participación en mecanismos de movilidad de docentes investigadores y estudiantes a nivel nacional e internacional
- b. Gestionar la participación en redes nacionales e internacionales académicas e investigativas.
- c. Gestionar la participación en la suscripción de convenios y acuerdos de reconocimiento académico y calidad educativa entre otros.
- d. Gestionar la participación en los proyectos de intercambio y transferencia activa de conocimientos, tecnologías e investigación.
- e. Diseñar e implementar estrategias de internacionalización del currículo al interior del proceso formativo.
- f. Desarrollar/Participar en actividades académicas a nivel nacional e internacional bajo la modalidad virtual aprovechando redes internacionales y uso de recursos en línea que fortalezcan la cooperación internacional del programa.

Artículo 24. Actividades de gestión académico – administrativa.

- a. Participar en la elaboración y programación de actividades del área que le corresponda.
- b. Participar en los comités donde sea requerido.
- c. Participar en los actos de su comunidad y asistir a las reuniones convocadas

por las directivas de la institución.

- d. Participar en procesos de planeación, evaluación y autoevaluación de programas y/o capacitaciones o institucional.
- e. Aportar evidencias de su gestión de acuerdo con el tipo y modalidad del programa o capacitación para los procesos de autoevaluación, planes de mejoramiento y aseguramiento de la calidad.
- f. Participar activamente de las actividades de evaluación del desempeño docente con enfoque 360° en el caso de los programas de educación superior o cursos de capacitación para los que se establezca.
- g. Contribuir con los planes de mejoramiento docente resultados de los procesos de evaluación.
- h. Participar en actividades de planeación y gestión cuando sea convocado.

CAPÍTULO VI. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 25. Derechos.

La Escuela de Postgrados de la FAC, reconoce los derechos que a continuación se relacionan:

- 1. Tener libertad en sus actividades académicas dentro del principio de la libertad de cátedra promulgado en la misión institucional y los reglamentos internos.
- 2. Participar en programas de actualización y perfeccionamiento académico de acuerdo con lo previsto en los proyectos académicos.
- 3. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, estudiantes y la totalidad de los integrantes de la comunidad.
- 4. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
- 5. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.
- 6. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 7. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- 8. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- 9. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
- 10. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.



11. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.
12. Disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual de las producciones derivadas de su ingenio, en las condiciones que prevean las leyes y los reglamentos que para el efecto determine la Institución.
13. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a profesores en los órganos colegiados de la Escuela de Postgrados de la FAC.
14. Conocer y difundir el Proyecto Educativo Institucional y los demás reglamentos de la Escuela de Postgrados de la FAC.
15. Buscar la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanente.
16. Ejercer la actividad académica teórica o práctica de acuerdo con principios científicos, disciplinares y pedagógicos, con rigor basado en el conocimiento y con respeto por las diferentes formas de pensamiento.
17. Presentar a la autoridad académica competente el seguimiento al Plan Individual de Trabajo y la evaluación de este al finalizar cada periodo académico.
18. Acoger y participar en las evaluaciones institucionales sobre desempeño docente y de instrucción e igualmente acoger en la práctica las recomendaciones que se deriven de ellas.
19. Participar en los procesos de autoevaluación de programa o capacitación e institucional, elemento básico para el mejoramiento continuo.
20. Realizar actividades de evaluación de la producción académica, participar como jurado de trabajos de grado y emitir conceptos de tipo académico que se le soliciten en el área de su conocimiento.
21. Fomentar el estudio de la Constitución Política, teniendo en cuenta que el artículo 41 de la misma prevé la obligación en todas las Instituciones de Educación de estudiar la Carta Magna.
22. Demostrar lealtad, ética profesional y sentido de pertenencia por y con la Fuerza Aeroespacial Colombiana.
23. Participar en las actividades y programas de extensión de la Escuela de Postgrados de la FAC.
24. Cumplir con el Plan individual de trabajo acordado.
25. Crear y mantener actualizado el Currículum Vitae Latinoamericano CvLac.
26. Cumplir de manera estricta la normativa vigente relacionada con propiedad intelectual y derechos de autor, en especial, la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor, Ley 44 de 1993 por la cual se modifica y adiciona la Ley 23 de 1982 y se modifica la Ley 29 de 1944 y la decisión andina 351 de 1993. Además, deberá suscribirse el acta de compromiso frente a las políticas emanadas por el Comando de la FAC en esta materia.



27. Cuando el Docente no esté de acuerdo en la concertación del plan individual de trabajo, será el Directivo del Programa o capacitación quien determine el plan individual de trabajo del Docente con firma autorizada por el Comandante de Grupo.
28. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.
29. Conocer los criterios y resultados de la evaluación docente y resultados de aprendizaje en la institución.

Artículo 26. Deberes.

Son deberes de los profesores vinculados los siguientes:

1. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
2. Concurrir a sus actividades y cumplir con la jornada de trabajo a que se ha comprometido con la Institución.
3. Cumplir con los planes de mejoramiento de acuerdo con la retroalimentación de la evaluación docente y los resultados obtenidos.
4. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Escuela de Postgrados de la FAC, a sus colegas y a la totalidad de los miembros que constituyen la comunidad.
5. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
6. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
7. Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda y administración.
8. Actuar siempre con lealtad y sentido de pertenencia hacia la Institución.
9. Mantener la confidencialidad en relación con los procedimientos, programas, investigaciones y convenios cuya divulgación pueda ocasionar perjuicio a la Institución.
10. Cumplir con lo prescrito en los reglamentos internos y mantener en la Institución el orden, la moralidad y el respeto por las leyes.
11. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de



funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

12. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
13. Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos, y cumplir las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos, o afectos al servicio público.
14. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.
15. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
16. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
17. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.
18. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
19. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.
20. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.
21. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
22. Resolver los asuntos en el orden en que hayan sido asignados, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
23. Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.
24. Registrar en el Departamento de Desarrollo Humano, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno



de cualquier cambio.

25. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.
26. Permitir a los representantes del Ministerio Público, fiscales, jueces y demás autoridades competentes el acceso inmediato a los lugares donde deban adelantar sus actuaciones e investigaciones y el examen de los libros de registro, documentos y diligencias correspondientes. Así mismo, prestarles la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.
27. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.
28. Dictar los reglamentos o manuales de funciones de la entidad, así como los internos sobre el trámite del derecho de petición.
29. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.
30. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
31. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.
32. Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.
33. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.
34. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.
35. Publicar en las dependencias de la respectiva entidad, en sitio visible, una vez por mes, en lenguaje sencillo y accesible al ciudadano común, una lista de las licitaciones declaradas desiertas y de los contratos adjudicados, que incluirá el objeto y valor de estos y el nombre del adjudicatario.
36. Controlar el cumplimiento de las finalidades, objetivos, políticas y programas que deban ser observados por los particulares cuando se les atribuyan funciones públicas.
37. Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría



Interna que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen.

38. Implementar el Control Interno Disciplinario al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública, a más tardar para la fecha en que entre en vigor el presente código, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.
39. Adoptar el Sistema de Contabilidad Pública y el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF, así como los demás sistemas de información a que se encuentre obligada la administración pública, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.
40. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.
41. Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien acciones u omisiones antijurídicas de los superiores, subalternos o particulares que administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.
42. Publicar mensualmente en las dependencias de la respectiva entidad, en lugar visible y público, los informes de gestión, resultados, financieros y contables que se determinen por autoridad competente, para efectos del control social de que trata la Ley 489 de 1998 y demás normas vigentes.
43. Crear y facilitar la operación de mecanismos de recepción y emisión permanente de información a la ciudadanía, que faciliten a esta el conocimiento periódico de la actuación administrativa, los informes de gestión y los más importantes proyectos a desarrollar.
44. Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley.
45. Acatar y poner en práctica los mecanismos que se diseñen para facilitar la participación de la comunidad en la planeación del desarrollo, la concertación y la toma de decisiones en la gestión administrativa de acuerdo con lo preceptuado en la ley.
46. Capacitarse, actualizarse en el área donde desempeña su función.
47. Cumplir con los procedimientos establecidos por la Escuela de Postgrados de la FAC para la ejecución de la planeación y construcción de contenidos de aprendizaje en el campus virtual.
48. Utilizar el campus virtual adoptando los aspectos pedagógico, comunicativo y cognitivo articulados al papel del docente.
49. Utilizar el campus virtual y las herramientas de comunicación institucionales



- para realizar asesorías personalizadas, formalmente organizadas y coordinadas para fortalecer el proceso de aprendizaje.
50. Respetar el calendario de trabajo académico correspondiente a las sesiones de clase virtual, diseñado por la Escuela de Postgrados de la FAC.
 51. Respetar la propiedad intelectual y los derechos de autor de toda herramienta y material didáctico utilizado en el campus virtual de la Escuela de Postgrados de la FAC.
 52. Dar respuesta oportuna a las preguntas e inquietudes de los estudiantes por medio de los recursos de comunicación que posee el campus virtual y/o teléfono, según el caso y naturaleza en un tiempo determinado por la Escuela de Postgrados de la FAC.
 53. Capacitarse y actualizarse en el uso de herramientas tecnológicas emergentes como apoyo al proceso formativo.
 54. Debe promover la autonomía, pensamiento crítico, creatividad y uso ético de tecnologías emergentes.
 55. Tener libertad en sus actividades académicas teóricas y prácticas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, doctrinarios, culturales y sociales de acuerdo con las políticas, principios y valores de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y lo definido en el Manual de Lineamientos para el Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.
 56. Disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual e industrial derivada de su producción académica o científica, en las condiciones que prevea la Ley y lo reglamentado por la Fuerza Aeroespacial Colombiana.
 57. Recibir el reconocimiento institucional a la trayectoria y méritos obtenidos en el ejercicio de la docencia, instrucción, investigación y/o extensión.
 58. A elegir y ser elegido para los cargos que correspondan a los Docentes, en organismos directivos y asesores de la Escuela de Postgrados de la FAC de acuerdo con las normas establecidas.
 59. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, científico técnico y de especialidad. Para tal efecto el comité académico de la Escuela de Postgrados de la FAC adoptará periódicamente programas de actualización, perfeccionamiento y desarrollo de acuerdo con los planes anuales y estrategias de bienestar según las necesidades de los Docentes.
 60. Formar, guiar y facilitar en los estudiantes el desarrollo de las competencias establecidas para el logro del perfil del egresado según programa académico, o capacitación respectiva.
 61. Elaborar, presentar, evaluar y actualizar los sílabos y el material didáctico de las asignaturas de su cargo y desarrollarlos de acuerdo con los lineamientos señalados.



62. Orientar y asesorar personalmente en procesos de investigación y trabajo de grado a los estudiantes que para tal efecto le asigne el Programa en coordinación con el Escuadrón de Investigación de la EPFAC.
63. Participar responsable y eficazmente en los procesos de resultados de aprendizaje y evaluación docente estipulados por la institución.
64. Participar en las capacitaciones del plan de desarrollo profesoral de acuerdo con el cronograma.
65. Cumplir los lineamientos normativos a nivel nacional y a nivel institucional sobre protección de datos, derechos de autor, uso responsable de herramientas digitales y ética en IA educativa.

Artículo 27. Prohibiciones.

Son prohibiciones de los profesores vinculados los siguientes:

1. Realizar actividades ajenas a las propias de su labor docente durante la jornada de trabajo.
2. Abandonar injustificadamente el lugar de trabajo durante la jornada laboral.
3. Entorpecer o impedir el desarrollo de las actividades en la Escuela de Postgrados de la FAC, contravenir sus reglamentos, propiciar o favorecer conductas contrarias a lo preceptuado en ellos.
4. Asistir al lugar de trabajo bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas o presentarse en condiciones inferiores a las exigidas a los estudiantes, que desmeriten la acción formativa en valores, pulcritud en el servicio y buenas costumbres que la institución militar exige.
5. Dar a los miembros de la institución un tratamiento que implique preferencias o discriminación por razones sociales económicas, políticas, culturales, ideológicas, de culto, de sexo o raza.
6. Violar las normas sobre incompatibilidades e inhabilidades establecidas en la Constitución y la ley.
7. Usar documentos falsos, para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos en la Escuela de Postgrados de la FAC.
8. Intervenir en los procesos de concurso de méritos, de evaluación docente, de admisión a un programa y de otorgamiento de los estímulos académicos, cuando en ellos estuvieran involucrados sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil y cónyuge o compañero permanente.
9. Desempeñar otro cargo público durante el período de una licencia ordinaria.
10. Transferir a cualquiera título, o usufructuar indebidamente, la propiedad intelectual o industrial que patrimonialmente perteneciera a la institución.
11. Plagiar o presentar como propia la propiedad intelectual ajena.



12. Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones y atribuciones.
13. Utilizar bienes y servicios de la institución, o utilizar su nombre, en beneficio de sí mismos o de terceros, sin autorización expresa de ella.
14. Divulgar y transmitir información de carácter reservado que comprometa la seguridad del Estado, Fuerza Aeroespacial Colombiana y de la Escuela de Postgrados de la FAC, o utilizarla en beneficio de sí mismos o de terceros.

Artículo 28. Inhabilidades e Incompatibilidades.

Constituyen inhabilidades del docente las incorporadas en este Reglamento, las previstas en la Constitución y en la ley que no sean compatibles con la autonomía de las Escuelas de formación. Constituyen, además, inhabilidades para desempeñar cargos públicos las siguientes:

1. Haber sido condenado por delito sancionado con pena privativa de la libertad, excepto cuando se trate de delitos políticos o culposos, salvo que estos últimos hayan afectado la administración pública.
2. Hallarse en interdicción judicial, inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta.
3. Quienes padezcan, cualquier afección física o mental certificada por médico oficial que comprometa la capacidad necesaria para el debido desempeño en las diferentes dimensiones de la docencia.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Aplicación.

El presente régimen disciplinario se aplica a todos los profesores vinculados a la Escuela de Postgrados de la FAC, no podrán ser sancionados por la Escuela de Postgrados de la FAC, sino de conformidad a las normas preexistentes al acto que se le imputa, ante la autoridad competente previamente definida y con observancia de las formas propias que se establezcan para sancionar.

En materia disciplinaria se aplicará conforme a la naturaleza de su vinculación de la siguiente manera:

- Régimen disciplinario profesor militar. Los Profesores militares designados al servicio del Ministerio de Defensa y para la Escuela de Postgrados de la FAC, responderán disciplinariamente de acuerdo con lo establecido en la Ley 1862/2017 por el cual se expide el Código Disciplinario Militar.



- Régimen disciplinario para los orientadores de defensa. Los Docentes (orientadores de defensa), que hacen parte del Escuela de Postgrados de la FAC y se encuentran al servicio de la Fuerza Aeroespacial Colombiana responderán disciplinariamente de acuerdo con lo establecido en la Ley 1952 de 2019, Código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

CAPÍTULO VIII. ESTÍMULOS Y DISTINTIVOS

Artículo 30. Estímulos.

La Escuela de Postgrados de la FAC realiza el plan estímulos e incentivos al personal docente de acuerdo con lo establecido por el Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, que estipula las distinciones, premios, condecoraciones y estímulos a la actividad docente, consistentes en:

- a. Distintivo de Profesor Militar.
- b. Distintivo de Educación y Doctrina.
- c. Reconocimiento del mejor docente IES FAC.
- d. Reconocimientos por productos de investigación.
- e. Reconocimiento a la actividad de profesor militar (pago de prima).

Artículo 31. Distintivos.

Como fomento a la labor docente, la Escuela de Postgrados de la FAC ejecuta su plan de estímulos e incentivos al personal docente de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Compensación y Estímulos FAC (O-RECOE) vigente. El tipo de distintivos considerados en esta normatividad corresponden a:

- a. Entrega del premio galardón docente.
- b. Entrega del premio de Ciencia y Tecnología FAC.
- c. Entrega de Distintivos de Profesor Militar al personal de la Guarnición.

Parágrafo 1. La Escuela de Postgrados de la FAC estimula al personal docente de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1070 del 26 de mayo de 2015 Capítulo 3 y el Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos vigente para la Fuerza Aeroespacial Colombiana.



Parágrafo 2. Para el trámite de medallas cuando haya lugar, el Director de la Escuela de Postgrados de la FAC hace la solicitud ante el Comandante de la Fuerza Aeroespacial Colombiana para que sean autorizados e impuestos en ceremonia de la Escuela de Postgrados FAC al personal de Docentes destacados.

Parágrafo 3. Para el trámite de distintivos cuando haya lugar, el comandante del Grupo Académico hace la solicitud al Director de la Escuela de Postgrados de la FAC para su aprobación e imposición en ceremonia de la Escuela de Postgrados de la FAC al personal de Docente destacado.

CAPÍTULO IX. PLAN DE DESARROLLO DOCENTE

Artículo 32. Presentación General

Los procesos de formación docente constituyen un pilar esencial para garantizar la calidad de la oferta educativa. Su relevancia radica en la capacidad de responder de manera efectiva a los desafíos que plantean las dinámicas propias de las áreas de conocimiento, la diversidad y las características de los estudiantes, así como la necesidad permanente de innovación. Esta innovación se ve impulsada por las transformaciones tecnológicas, sociales, ambientales, empresariales e institucionales que ocurren tanto a nivel nacional como internacional. En este sentido, la formación continua del profesorado no solo fortalece sus competencias pedagógicas y disciplinares, sino que también promueve la adaptación a escenarios cambiantes, fomenta la incorporación de metodologías activas y el uso de tecnologías emergentes, y asegura la pertinencia de los procesos educativos de la FAC frente a las demandas del contexto global.

Es indispensable que los docentes, además de poseer un sólido dominio disciplinar, demuestren competencias didácticas, comunicativas, éticas y tecnológicas que les permitan diseñar experiencias de aprendizaje significativas, inclusivas y críticas. Estas competencias son la base para promover entornos educativos que respondan a la diversidad y a los retos del contexto actual. La actualización permanente y el desarrollo profesional docente se convierten en factores estratégicos para fortalecer su capacidad de fomentar el pensamiento autónomo, la investigación y el compromiso ciudadano en los estudiantes. De esta manera, se consolida el papel de la educación como motor de transformación social y desarrollo humano, garantizando pertinencia, calidad y sostenibilidad en los procesos formativos.

En este contexto, garantizar una planta docente de alta calidad y pertinencia constituye un objetivo estratégico para la EPFAC. Para el periodo 2026–2030, se proyecta mantener una oferta permanente de espacios de aprendizaje y desarrollo profesional dirigidos a los docentes, con el propósito de fortalecer sus habilidades y competencias. Esta estrategia busca asegurar procesos de enseñanza-aprendizaje que permitan el cumplimiento del perfil de egreso, el desarrollo de competencias y la consecución de los resultados de aprendizaje en los estudiantes, así como la consolidación de los logros de los programas en sus funciones sustantivas: docencia, investigación, extensión, internacionalización y gestión académico – administrativa.

Con base en este objetivo, y considerando las dinámicas emergentes en el ámbito educativo, así como los resultados del proceso de evaluación docente 360° realizado en los últimos años el cual permitió identificar fortalezas y áreas de mejora, se presentan a continuación las líneas estratégicas priorizadas, los programas y algunas temáticas de referencia que servirán como guía para la formulación del Plan de Desarrollo Profesorado EPFAC 2026-2030. Este plan busca orientar las acciones hacia la consolidación de una planta docente altamente competente, capaz de responder a los retos actuales y futuros de la educación superior, garantizando calidad, pertinencia e innovación en los procesos formativos.

A partir de estos derroteros, se elaborará un cronograma anual de actividades de formación docente en diversas modalidades y con diferentes alcances, el cual será objeto de revisión y actualización periódica conforme a los resultados de los procesos de evaluación docente y la autoevaluación de los programas. Este cronograma buscará garantizar la pertinencia y la alineación con las tendencias educativas emergentes, promoviendo la mejora continua y la innovación pedagógica en la práctica docente.

Artículo 33. Objetivo.

Diseñar e implementar un plan integral de capacitación docente que fortalezca y cualifique las competencias pedagógicas, disciplinares y tecnológicas de los profesores adscritos a los programas de Maestría, así como a los cursos de capacitación y extensión de la EPFAC. Este plan debe garantizar procesos formativos pertinentes, inclusivos y de alto impacto, orientados a la excelencia académica y a la consolidación de una educación innovadora y de calidad en la Escuela.

Artículo 34. Líneas, programas y estrategias del desarrollo profesoral

Tabla 1

Estructura de las líneas de desarrollo docente 2026-2030

Línea del desarrollo docente	Programa
Desarrollo institucional	Desarrollo institucional
	Formación postgradual
	Fortalecimiento pedagógico
	Tic- tecnologías de la información y de las comunicaciones
	Segunda lengua
	Gestión académico - administrativa
	Proyección y responsabilidad social (internacionalización)
	Investigación e innovación
Desarrollo disciplinar	Profundización en un área específica

Artículo 35. Desarrollo institucional

Esta línea centra los objetivos y los programas que apuntan a los pilares fundamentales de la calidad de la educación y el desarrollo de las funciones sustantivas del docente de la EPFAC y la Política de educación para la Fuerza Pública (PEFUP) 2021-2026.

Artículo 36. Programa de Formación Postgradual

La EPFAC fomenta la formación avanzada de sus docentes mediante la participación en programas de especialización, maestría y doctorado, orientados tanto al fortalecimiento disciplinar como a la cualificación pedagógica. Estos procesos contribuyen a dinamizar la generación de proyectos de investigación y trabajos de grado que potencien la producción académica y científica, en beneficio del desarrollo institucional y la excelencia educativa.

Artículo 37. Programa de Fortalecimiento Pedagógico

El fortalecimiento pedagógico se orienta al aprendizaje centrado en el estudiante y el currículo centrado en el aprendizaje, para lo cual se desarrollarán programas de educación no formal en modalidad presencial o virtual. Las líneas temáticas orientadoras y generales se asocian con:

- Curso de instructor académico o académico y de vuelo.
- Manejo y orientación del trabajo autónomo guiado.



- El rol del docente y militar del siglo XXI.
- Creación de ambientes para el aprendizaje.
- Diseño de cursos para el aprendizaje significativo.
- Formación y evaluación por competencias.
- Evaluación de aprendizajes.
- Orientación pedagógica y didáctica.
- Evaluación, diseño y actualización curricular.
- Metodologías activas de aprendizaje.
- Andragogía en el contexto militar aeronáutico.

Artículo 38. Programa de TIC – Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones

Se implementará el desarrollo de competencias docentes para la gestión eficiente de recursos y medios educativos, incorporando el uso pedagógico de las TIC como herramienta clave para la innovación en los procesos formativos. Asimismo, se pondrán en marcha programas de educación no formal, en modalidades presencial y virtual, que favorezcan la actualización continua y la mejora de la práctica docente.

Las temáticas generales que orientan este programa se asocian a:

- Competencias digitales.
- Diseño instruccional.
- E-learning, B-Learnig, M-Learning, U-learning.
- Uso de herramientas digitales en educación.
- Uso de plataformas.
- Tecnología presencial vs remoto vs virtual.
- Manejo de bases de datos.

Artículo 39. Programa de Segunda Lengua

Fortalecer en los docentes las competencias en una segunda lengua, como herramienta estratégica para la generación de conocimiento, el desarrollo de proyectos y la interacción activa con redes académicas nacionales e internacionales, contribuyendo al fortalecimiento de la cooperación académica y la proyección global de la institución.

Artículo 40. Programa de gestión académico – administrativa

Propone temáticas enfocadas en la gestión de espacios académicos y en las responsabilidades asociadas a los procesos de aseguramiento de la calidad y gestión institucional, abordando su alcance y aplicación desde el rol docente.

Las temáticas generales que orientan este programase se asocian a:

Legislación educativa y procedimientos.

Aseguramiento de la calidad: Autoevaluación, Registro calificado, Acreditación de programas y Acreditación institucional.

Orientación y desarrollo de proyectos (de grado, consultoría, entre otros).

Artículo 41. Programa de proyección y responsabilidad social (internacionalización)

Este programa tiene como propósito brindar a los docentes los elementos conceptuales, metodológicos y prácticos que les permitan asumir de manera efectiva el compromiso social e internacional propio de la educación superior. Se busca fortalecer su capacidad para liderar iniciativas que promuevan la cooperación académica, la transferencia de conocimiento y la interacción con redes nacionales e internacionales, contribuyendo al desarrollo sostenible y a la proyección global de la institución.

Las temáticas generales que orientan este programa se asocian con:

- Internacionalización del currículo.
- Responsabilidad social universitaria.
- Gestión de proyectos colaborativos.
- Competencias interculturales y lingüísticas.
- Redes académicas y cooperación internacional.
- Doctrina militar.
- Competencias blandas.

Artículo 42. Programa de investigación e innovación

Desarrolla en los docentes la capacidad investigativa y la creatividad necesaria para generar conocimiento, fomentando un diálogo de saberes que promueva la construcción colectiva y colaborativa. Este enfoque impulsa la formulación de proyectos interdisciplinarios, la integración de metodologías innovadoras y la participación activa en redes académicas, fortaleciendo la producción científica y el impacto social de la investigación. Asimismo, busca consolidar una cultura investigativa que articule la docencia, la proyección social y la internacionalización, contribuyendo al posicionamiento institucional en escenarios nacionales e internacionales.

Las temáticas generales que orientan este programa se asocian a:

- Manejo de recursos para los procesos investigativos.
- Tecnologías para la investigación e innovación.
- Estrategias para el desarrollo de la Investigación formativa.
- Desarrollo de competencias en investigación e innovación.
- Redacción de artículos científicos.
- Ética en la investigación.
- Producción académica y científica.
- Propiedad intelectual con docentes de planta de la EPFAC.
- Capacitaciones con MINCIENCIAS para el fortalecimiento de la gestión investigativa.

Artículo 43. Línea de desarrollo disciplinar

Esta línea orienta sus esfuerzos a fortalecer y consolidar las competencias cognitivas, instrumentales y actitudinales propias de las áreas específicas del ejercicio docente, promoviendo un desempeño integral y de alta calidad. Su propósito es garantizar que los profesores cuenten con las herramientas conceptuales, metodológicas y prácticas necesarias para responder a los retos de la educación superior contemporánea. Las temáticas generales que la orientan son:

- Tendencias y necesidades del sector aeronáutico.
- La seguridad operacional aeronáutica en el contexto nacional e internacional.
- La seguridad integral
- Desarrollo de operaciones en el dominio aéreo y espacial.
- Gestión de recursos en las organizaciones y gestión de proyectos.

Con miras a estos derroteros, será necesario que institucionalmente se gestionen los convenios con instituciones a nivel nacional e internacional según se requiera, para lograr una plataforma de posibilidades de formación tanto a nivel postgradual como no formal. Así mismo, se requiere gestionar el presupuesto anual que permita la contratación de los expertos y los diferentes recursos para el desarrollo de las sesiones de formación en diferentes modalidades y metodologías.

CAPITULO X. EVALUACIÓN DOCENTE

Artículo 44. Evaluación.

La evaluación de desempeño docente se concibe en la Escuela de Postgrados de la FAC como una estrategia de permanencia que busca analizar de manera integral desde lo personal, lo profesional, actitudinal y vocacional, el impacto causado en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Se concibe como la actividad orientada al mejoramiento permanente de la Institución y al desarrollo del docente, integra aspectos propios de cada modalidad y nivel de formación.

El proceso de evaluación de desempeño docente con enfoque 360° tiene como propósito realizar una valoración integral, tanto cuantitativa como cualitativa, que permita analizar el cumplimiento de la función de docencia e instrucción en los programas de educación superior, cursos de capacitación y/o extensión. Este proceso incluye la retroalimentación sobre las prácticas educativas empleadas, con el fin de garantizar la sostenibilidad y mejora continua de la calidad educativa institucional. Además, busca fortalecer la cultura de la evaluación como herramienta para la innovación pedagógica y la excelencia académica, promoviendo la participación de todos los actores involucrados en el proceso formativo.

Los principios generales del modelo de evaluación asociados con la metodología, los niveles, escalas de valoración, criterios, seguimiento e incentivos se aplican de igual forma para los docentes presenciales y virtuales, las características y necesidades de cada modalidad se particularizan en los instrumentos.

Artículo 45. Propósito.

La evaluación docente tiene como finalidad recoger información integral sobre el desempeño del profesor, identificando tanto sus fortalezas como los aspectos susceptibles de mejora. Este proceso constituye la base para la formulación de planes de mejoramiento continuo, orientados al desarrollo profesional y a la calidad educativa.

Para garantizar transparencia y pertinencia, los criterios, procesos, instrumentos y resultados de la evaluación deben ser claramente comunicados al docente, asegurando su comprensión y apropiación. Asimismo, la información obtenida debe utilizarse con responsabilidad y discreción, respetando la confidencialidad y promoviendo un clima de confianza que favorezca la reflexión y el aprendizaje.

Artículo 46. Muestra para validar la evaluación.

Para que la evaluación sea válida, la participación de la población debe ser mínimo

del 80%.

Artículo 47. Niveles.

Esta evaluación de desempeño consta sustancialmente de un proceso en el que se observa el docente, desde cuatro miradas o niveles: el del Directivo, el de la valoración pedagógica, el del Estudiante y el de la autoevaluación.

- a. Heteroevaluación-Directivos: en este nivel se busca identificar habilidades directivas, gestoras, y administrativas, así como capacidades actitudinales hacia el trabajo en equipo y la colaboración en el personal de Docentes.
- b. Coevaluación: realizada por un par docente, coordinador o experto en pedagogía, busca valorar, desde una mirada profesional y disciplinar, la calidad de las prácticas pedagógicas, la pertinencia de las metodologías y el uso de estrategias de enseñanza. También examina la coherencia entre planeación, desarrollo y evaluación del aprendizaje, así como el cumplimiento de las responsabilidades académicas asignadas. Su propósito central es ofrecer retroalimentación técnica que contribuya al mejoramiento continuo del ejercicio docente y del programa académico.
- c. Heteroevaluación-Estudiantes: en este nivel se busca observar el impacto directo de la enseñanza impartida tanto desde la competencia profesional como la capacidad de generar interés y compromiso por parte del Estudiante. Se analizan estrategias positivas de enseñanza y evaluación dentro de los contextos particulares del área de conocimiento, nivel de formación, interacción docente-estudiante y dominio de la clase o grupo.
- d. Autoevaluación: en este nivel se aspira lograr con la mirada propia del Docente, un reconocimiento de las fortalezas y debilidades identificadas en el ejercicio de la práctica; además de ser mecanismo de contrastación, verificación y control con las otras evaluaciones.

Por consiguiente, cada nivel de observación se le asigna el siguiente peso:

Tabla 22

Pesos por niveles de observación – evaluación docente

Nivel de observación	Contribución en la valoración final
Heteroevaluación-Directivos	30%
Coevaluación	10%
Heteroevaluación-Estudiantes	50%
Autoevaluación	10%

Artículo 48. Valoración y pesos de los niveles.

La valoración se da entre el rango cuantitativo y el nivel alcanzado y se determina de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 33

Escala para valoración – evaluación docente

Rango de valoración	Nivel alcanzado	Descripción del nivel
4.5 a 5.0	Superior	Valoración altamente satisfactoria que supera el promedio y requiere sostenimiento.
4.0 a 4.4	Bueno	Valoración satisfactoria y que requiere el fortalecimiento de algunos niveles de calidad.
3.0 a 3.9	Regular	Valoración que requiere intervención inmediata a través de un plan de mejoramiento.
0.0 a 2.9	Inferior	Valoración fuera del nivel aceptable, que demanda intervención inmediata a través de un plan de mejoramiento. Particularmente para profesores militares, se oficiará JEAES para que sea tenido en cuenta como candidato para el curso de Instructor Académico.

Parágrafo 1. El Docente hora cátedra valorado desde 0.0 hasta 3.4 no será tenido en cuenta para futuras convocatorias.

Artículo 49. Retroalimentación de la evaluación.

Esta se realiza una vez se haga la tabulación de la evaluación, se cita al docente para hacer la notificación por escrito y de forma personal sobre los resultados cuantitativos (valoración) y las apreciaciones cualitativas, por parte del Jefe del Programa, Departamento de Desarrollo Pedagógico o quien haga sus veces.

Artículo 50. Registro en folio de vida.

Los resultados producto de la evaluación de desempeño, se deben registrar en el folio de vida de los docentes.

Artículo 51. Resultado en nivel SUPERIOR.

Los Docentes valorados en este nivel, se le comunicara los resultados cuantitativos y cualitativos de su evaluación de desempeño, con el fin de sostener el nivel alcanzado.



Como reconocimientos a estos resultados, al docente se le podrá otorgar estímulos de conformidad con lo establecido en el Capítulo VIII. Estímulos y distintivos, el Manual de Lineamientos para el Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y otros reconocimientos como sigue:

- a. Participar en la selección del galardón docente para programas de educación superior o de extensión de acuerdo con la matriz de méritos.
- b. Felicitar por orden semanal de la Escuela de Postgrados de la FAC.

Artículo 52. Resultado en nivel SUPERIOR en el docente hora cátedra o movilidad académica.

Los Docentes valorados en este nivel, se tendrá en cuenta para las futuras programaciones académicas semestrales o periódicas de conformidad con las necesidades de la Escuela de Postgrados de la FAC y lo establecido en el Instructivo para el establecimiento de parámetros y criterios para la selección y designación Docentes hora cátedra en las IES de la FAC vigente. Así mismo deberá asumir el compromiso de sostener el nivel alcanzado.

Artículo 53. Resultado en nivel BUENO.

Los Docentes valorados en este nivel, se le comunicará los resultados cuantitativos y cualitativos de su evaluación de desempeño y se tendrá en cuenta para las futuras programaciones académicas semestrales o periódicas de conformidad con las necesidades de la Escuela de Postgrados de la FAC y lo establecido en el Instructivo para el establecimiento de parámetros y criterios para la selección y designación Docentes hora cátedra en las IES de la FAC vigente.

La Escuela de Postgrados de la FAC brindará las capacidades profesionales de las cuales dispone en la Sección de Desarrollo y Asesoría Pedagógica o quien haga sus veces para mejorar el desempeño del Docente e incrementar su nivel de desempeño.

Artículo 54. Resultado en nivel BUENO en el docente hora cátedra o movilidad académica.

En el caso del Docente que obtenga el nivel BUENO, se tendrá en cuenta para las futuras programaciones académicas semestrales o periódicas de conformidad con las necesidades de la Escuela de Postgrados de la FAC. Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el Instructivo para el establecimiento de parámetros y criterios para la selección y designación Docentes hora cátedra en las IES de la FAC vigente.

Artículo 55. Resultado en nivel REGULAR.

Una vez el Docente es notificado de sus resultados en nivel Regular se le comunica



con claridad cada aspecto de los resultados cuantitativos y cualitativos de su evaluación de desempeño. Requiere incrementar su nivel.

La Escuela de Postgrados de la FAC debe brindar las capacidades profesionales de las cuales dispone en la Sección de Desarrollo y Asesoría Pedagógica o quien haga sus veces para apoyar la mejora del desempeño del Docente.

Artículo 56. Resultados en nivel REGULAR en el docente hora cátedra o movilidad académica.

En el caso del Docente que obtenga en su evaluación final del semestre o período académico asignando un nivel Regular, el docente requiere incrementar su nivel.

Artículo 57. Resultado en nivel INFERIOR.

Una vez el Docente es notificado de sus resultados en nivel Inferior se le comunica con claridad cada aspecto de los resultados cuantitativos y cualitativos de su evaluación de desempeño. la Sección de Desarrollo y Asesoría Pedagógica o quien haga sus veces elabora en conjunto con el Orientador de Defensa o Profesor Militar un plan de mejoramiento inmediato acorde con las debilidades halladas en la evaluación.

La Escuela de Postgrados de la FAC brindará las capacidades profesionales de las cuales dispone en el Departamento de Desarrollo Pedagógico o quien haga sus veces para apoyar la mejora del desempeño del Docente.

Parágrafo único. Cuando se trate de Profesor Militar u Orientador de Defensa con funciones de docente, se realizará plan de mejoramiento de aplicación inmediata, y se le asignará programación académica para el siguiente semestre; en caso de persistir los bajos resultados, el profesor militar no será tenido en cuenta para futuras programaciones académicas y al orientador de defensa se procederá a efectuar el procedimiento vigente para funcionarios civiles con bajo rendimiento laboral.

Artículo 58. Resultado en nivel INFERIOR en el docente hora cátedra o movilidad académica.

El Docente que obtenga en su evaluación final del semestre o período académico asignado un nivel Inferior, no será tenido en cuenta para las futuras programaciones académicas del módulo/asignatura en los que obtuvo esta valoración.

Artículo 59. Plan de mejoramiento docente.

El plan de mejoramiento se establece teniendo en cuenta los resultados de la evaluación docente, dentro de este se pueden considerar las siguientes actividades:



- a. Acciones integrales en seis dimensiones clave: en **Didáctica y Pedagogía**, con desarrollo de talleres, actividades prácticas y estrategias activas como ABP, estudio de casos, aprendizaje colaborativo y flipped classroom. En **Evaluación del Aprendizaje**, se implementará formación en evaluación, diseño de rúbricas por resultados de aprendizaje, revisión de coherencia, entre otras. En **TIC y Ambientes Virtuales**, se impulsará capacitación en usos de tecnologías emergentes y recursos institucionales. En **Convivencia, Ética e Inclusión**, se realizarán talleres de comunicación asertiva, manejo de conflicto e integridad académica. En **Gestión Académica**, se fortalecerá la planeación semestral, cumplimiento de cargas y reporte oportuno. Finalmente, en **Investigación e Innovación Pedagógica**, se promoverán capacitaciones de semilleros, investigaciones de aula y difusión de buenas prácticas, generación de estudios, posters y repositorios.
- b. Apoyo para estudio, becas o intercambios para adelantar programas de formación avanzada en Instituciones Académicas o Centros de Investigación, de acuerdo con las necesidades correspondientes a la Escuela de Postgrados de la FAC.
- c. Gestionar su participación en congresos, seminarios, simposios y otras actividades organizadas por entidades educativas, organizaciones gremiales, entidades altamente reconocidas de carácter nacional o internacional, que faciliten el contacto de los Docentes con los avances científicos, tecnológicos, técnicos y culturales
- d. Gestionar su participación en programas o actividades de intercambio o pasantías entre las Escuelas de Formación FAC y las Escuelas de Formación, Capacitación, Instrucción y Entrenamiento de las FFMM o entidades de educación superior nacionales o internacionales.

Parágrafo 1. La Escuela de Postgrados de la FAC plantea actividades en las áreas de docencia, institucional y disciplinar, mediante el plan de desarrollo profesoral.

Parágrafo 2. Acorde a la naturaleza de la Escuela de Postgrados de la FAC, estas actividades de formación y capacitación aplica a docentes con vinculación de Tiempo Completo y Medio Tiempo al servicio de la Escuela de Postgrados de la FAC.

Artículo 60. Período de prueba planes de mejoramiento.

Los planes de mejoramiento tendrán un período mínimo de acuerdo con las programaciones académicas de la Escuela de Postgrados de la FAC para su desarrollo y en articulación a lo planteado en el plan de desarrollo profesoral. Si en el siguiente período de evaluación comparativo el evaluado (Docente) continúa



dentro del nivel inferior no será tenido en cuenta para futuras programaciones académicas.

Artículo 61. Dimensiones de la evaluación.

Las dimensiones objeto de observación para la evaluación del desempeño Docente se encuentran establecidas en el Manual de Lineamientos para el Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Artículo 62. Fuentes de información para evaluación.

Las principales fuentes de información utilizadas para la evaluación son las siguientes:

- a. Encuestas de percepción acorde a los niveles y criterios.
- b. Plan de trabajo en articulación con las actividades descritas en las funciones de este Reglamento.

Artículo 63. Plan de trabajo.

Antes de iniciar cada semestre académico, el Docente acordará con el Jefe de Programa y/o Comandante de Escuadrón, su plan de trabajo en el cual se especificará:

1. Nombre de los módulos o actividades a su cargo.
2. La totalidad de las horas lectivas, asesoría y atención a los estudiantes.
3. Las actividades de investigación, extensión o internacionalización acorde a las metas del programa.
4. Las funciones relacionadas con la administración académica.
5. Las propuestas para su participación en programas de desarrollo profesoral, en la cual el Docente desarrolla de manera personal el proceso de enseñanza con sus estudiantes, en un programa de postgrado o educación continuada aprobado por la Escuela de Postgrados de la FAC.

La hora del módulo o curso que corresponde a la hora de clase, pero también a su equivalente en hora dedicada a la realización de conferencias, seminarios, talleres, laboratorios, prácticas, trabajo de grado, asesorías y tutorías. Los Docentes son designados por el periodo semestral y sus actividades pueden desarrollarse bajo las siguientes modalidades: presencial o virtual.

La asignación de la carga docente se realiza de acuerdo con el tipo de vinculación y dedicación que tenga, en el plan individual de trabajo docente o su equivalente con la asignación de carga de docencia directa. En tal sentido, vale la pena aclarar que,

dada la naturaleza de la institución y su vinculación, para los docentes de tiempo completo y de medio tiempo, a pesar de que el semestre que cursan los estudiantes sea de 16 semanas académicas, para estos docentes la duración del semestre académico es de 19 semanas, las cuales distribuyen entre las funciones sustantivas de la educación superior y las labores administrativas propias del programa.

Tabla 44

Dedicación Profesor Militar y Orientadores de Defensa

Tipo de dedicación	Número de horas laborales al semestre
Tiempo completo	760 (19 Semanas X 40 Horas)
Medio tiempo	380 (19 Semanas X 20 Horas)

Artículo 64. Fuentes en articulación con los criterios de evaluación.

Las fuentes de percepción y plan de trabajo se integran a los criterios de evaluación por tipo de vinculación así:

Tabla 55

Fuentes de evaluación acorde a el criterio y tipo de vinculación de docentes en la Escuela de Postgrados de la FAC

Criterio de análisis	Tipo de vinculación	Percepción	Plan de trabajo
Responsabilidad y convivencia	TC MT HC MA	X	X
Dominio temático	TC MT HC	X	
Capacidad pedagógica	TC MT HC MA	X	
Orientación a la investigación	TC MT HC MA	X	X
Apoyo a la gestión académico-administrativa	TC MT		X
Apoyo a la extensión	TC MT		X

Artículo 65. Dimensiones de evaluación por la comunidad académica.

La fuente de percepción acorde a los niveles de evaluación por la comunidad académica de estudiante, directivos, par / coordinador y docente. Las dimensiones integran las diferentes percepciones así:

Tabla 66
Criterios de evaluación – fuente de percepción

Criterios de análisis	Estudiante	Directivos	Par	Autoevaluación
Responsabilidad y convivencia	X	X	X	X
Dominio temático	X			X
Capacidad pedagógica	X		X	X
Orientación a la investigación	X	X		X

Artículo 66. Participación de docentes en organismos de dirección administrativos y académicos.

Para la Escuela de Postgrados de la FAC es de suma importancia la participación de sus Docentes en el Gobierno Institucional, transformado en la participación de los cuerpos colegiados donde el docente tiene voz y voto. Los órganos colegiados que soportan la gestión del programa y en los cuales tanto el personal de estudiantes, docentes y egresados tienen una participación en la toma de decisiones según el Reglamento académico de la Escuela de Postgrados de la FAC vigente, son los siguientes:

- Consejo Académico
- Comité Educativo
- Comité Curricular
- Comité de Programa
- Comité de Investigación de Programas (CIPRO)
- Comité de Bienestar
- Comité de Autoevaluación
- Comité de Ética en Investigación (CEI)
- Comité de Selección Docente
- Comité Editorial

Artículo 67. Situaciones administrativas.

Para efectos de comisiones, licencias, encargos y demás situaciones administrativas, el personal civil docente, se regirá por lo establecido en las normas que regulan la administración del personal civil con funciones de docente que presta sus servicios en el Ministerio de Defensa Nacional.



Artículo 68. Disposiciones generales.

En todos los aspectos no previstos en el presente reglamento se acudirá a las disposiciones generales internas de la Institución, a las leyes de las instituciones de educación superior, a la legislación laboral colombiana y al contrato de trabajo.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.