

ESCUELA DE
SUBOFICIALES
“CT. ANDRÉS M.
DÍAZ”

REGLAMENTO
DOCENTE



2020



TABLA DE CONTENIDO

Título I. Fundamentación, objetivos y definiciones	4
Capítulo I. Fundamentación	4
Capítulo II. Objetivos	6
Capítulo III. Definiciones	8
Título II. Vinculación, designación y funciones desarrolladas	12
Capítulo IV. Vinculación y designación de los docentes, profesores, instructores y docentes hora cátedra	12
Capítulo V. Funciones sustantivas desarrolladas por el docente, profesor, instructor y docente hora cátedra	13
Título III. Derechos, deberes y régimen disciplinario	17
Capítulo VI. Derechos y deberes	17
Capítulo VII. Régimen disciplinario	24
Título IV. Bienestar	25
Capítulo VIII. Distinciones, premios, condecoraciones y estímulos a la actividad	25
Título V. Parámetros para el desarrollo, la evaluación del desempeño y la planificación del trabajo dentro de la práctica del docente, profesor, instructor y docente hora cátedra	31
Capítulo IX. Desarrollo de la práctica y evaluación de los docentes, profesores, instructores y docentes hora cátedra	31
Capítulo X. Evaluación desempeño docente, profesor, instructor y docente hora cátedra para programas de educación superior	33



Capítulo XI. Plan individual de trabajo docente, profesor e instructor para programas de educación superior	44
Título VI. Situaciones administrativas	53
Capítulo XII. Situaciones administrativas	53

INTENCIONALMENTE EN BLANCO



Para el presente Reglamento Docente se tomó como referencia el emitido por la Jefatura de Educación Aeronáutica, el cual fue adecuado al funcionamiento de la Escuela de Suboficiales “CT. Andrés M. Díaz”

SUMARIO DE ACTUALIZACIONES

Actualización/ fecha	Página	Descripción	Antecedente
Primera Edición. Año 2020	Todo el documento	• Creación del reglamento.	Disposición ESUFA No. 001 del 27 de marzo de 2020.



Título I. Fundamentación, objetivos y definiciones

Capítulo I. Fundamentación

Artículo 1. Objeto. El propósito del Reglamento Docente es presentar a la comunidad académica de la Escuela de Suboficiales “CT. Andrés M. Díaz” los lineamientos y procedimientos de la práctica formativa entendida como la formación, capacitación y entrenamiento¹, para que los directivos, docentes, profesores, instructores y estudiantes puedan interactuar y comunicarse en espacios y ambientes que favorezcan la enseñanza, el aprendizaje, la reflexión y la generación de nuevo conocimiento.

Artículo 2. Alcance. Está dirigido al personal que ejerce las funciones sustantivas de la educación en los programas de educación superior y extensión de la Escuela de Suboficiales “CT. Andrés M. Díaz”. Es de aclarar que estas funciones se podrán ejercer de manera virtual o presencial de acuerdo a la naturaleza de los contenidos y sílabos o estructura curricular de los mismos.

El presente Reglamento Docente regula las relaciones académicas entre el Sistema Educativo de la Escuela de Suboficiales “CT. Andrés M. Díaz” y los docentes, profesores e instructores en cualquier modo de vinculación, dentro del marco legislativo vigente y se afirma en los principios establecidos en el mismo.

Artículo 3. Responsabilidad. El presente reglamento fue desarrollado por representantes de la comunidad académica de la ESUFA, con voz y voto en la toma de decisiones frente a los términos del mismo, así como siguiendo las directrices establecidas por la Jefatura de Educación Aeronáutica y la Fuerza Aérea Colombiana para la gestión de la función docente, la doctrina y los documentos que de ella se generen. Sobre la FAC y específicamente sobre la ESUFA recae la responsabilidad del contenido aquí expresado, así como la difusión, evaluación y actualización del presente documento.

Artículo 4. Justificación y fundamento legal. El artículo 137 de la Ley 30 de 1992, reconoció las Escuelas de Formación de las Fuerzas Militares como

¹ FAC. PEI-SEFAC 6-0 2017



Instituciones de Educación Superior, aclarando que continuarían adscritas a las entidades a las que pertenecían y funcionando de acuerdo con la naturaleza jurídica de las mismas. A su vez, el artículo 29 ídem, consagra la autonomía universitaria para las Instituciones de Educación Superior, y en desarrollo de la misma tienen las facultades de darse y modificar sus reglamentos, seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus estudiantes y adoptar el régimen de estudiantes y docentes.

Teniendo en cuenta que la Fuerza Aérea Colombiana es una dependencia del Ministerio de Defensa Nacional, el personal civil que presta sus servicios en la misma y en especial aquellos que laboran como Orientadores de Defensa con funciones de docentes en sus Escuelas de Formación, están cobijados con una normatividad especial en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, como puede observarse en las normas que a continuación se indica:

- 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 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.
- Ley 734 del 2002, por el cual se establece el Código Disciplinario Único² (y las normas que la deroguen, modifiquen, aclaren o adicionen).
- 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.

² La cual pierde su vigencia a partir del 1 de julio de 2021 de conformidad con el artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, la cual prorroga la vigencia de la Ley 1952 de 2019, cuyo artículo 265 deroga la Ley 734 de 2002.



- Decretos 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.

Es importante enfatizar que el personal civil orientadores de defensa con funciones de docente, vinculados al Ministerio de Defensa Nacional y que se encuentran al servicio de la Fuerza Aérea Colombiana, no se encuentran regulados por el régimen especial de los educadores estatales contemplados en el estatuto docente del Ministerio de Educación Nacional y sus normas especiales.

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 y profesionalismo.

Capítulo II. Objetivos

Artículo 5. Objetivos generales. Son objetivos generales del presente Reglamento:

- a) Establecer los criterios fundamentales para la estructura y organización de la actividad docente, profesorado y de instrucción en la Escuela de Suboficiales de la Fuerza Aérea Colombiana.
- b) Tener una normativa para los docentes, profesores e instructores de la Escuela de Suboficiales FAC que responda a la exigencia de la formación del personal que requiere la Fuerza dentro de cada Especialidad.

Artículo 6. Objetivos específicos. Son objetivos específicos del presente Reglamento:

- a) Conceptualizar los términos con los que se describe el presente reglamento.



- b) Describir las funciones de los docentes, profesores e instructores de la ESUFA, en el marco de las competencias y conductas asociadas descritas en la Resolución FAC 918 del 30 de diciembre del 2015³ "Por el cual se modifica el manual específico funciones y competencias, para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados del MDN-FAC", el "Manual específico de funciones y competencias de los empleos públicos de los Funcionarios Civiles no uniformados del MDN-FAC 2015"⁴ y el "Manual de Funciones del personal militar" vigente.
- c) Describir la dedicación de los docentes, profesores e instructores de la ESUFA.
- d) Describir los deberes y derechos de los docentes, profesores e instructores de la ESUFA.
- e) Describir los requisitos que siguen los procesos de selección y designación de los Docentes hora cátedra de la ESUFA.
- f) Describir las normativas vigentes relacionadas con el régimen disciplinario que regula a los Docentes, Profesores e Instructores de la ESUFA.
- g) Establecer el procedimiento y los instrumentos que rigen la evaluación de desempeño docente, de profesorado y de instrucción.
- h) Definir los criterios generales que estandaricen el Plan Individual de trabajo docente, profesor e instructor para la ESUFA.
- i) Establecer los reconocimientos: distinciones, premios y condecoraciones, para los Docentes, Profesores, Instructores y Docentes hora cátedra de la ESUFA.

³ Resolución FAC 918 del 2015, por el cual se modifica el manual específico de funciones y competencias, para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional – Fuerza Aérea Colombiana.

⁴ Manual específico de funciones y competencias de los empleos públicos de los Funcionarios Civiles son uniformados del MDN-FAC 2015. Págs. 202, 208, 212, 215, 218, 221.



Capítulo III. Definiciones

Artículo 7. Docente. “Es el orientador-facilitador en las instituciones educativas militares, en un proceso de enseñanza-aprendizaje para la formación, la capacitación, la instrucción, y el entrenamiento. Participa en la formación a través del ejemplo, la exigencia académica, la orientación, el estímulo a la creatividad y la participación de sus alumnos, no solo en la construcción de conocimiento sino además que responda a las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia, la institución y la sociedad”⁵.

Para efectos del presente Reglamento se considerará Docente al personal civil activo Orientador de Defensa con funciones docentes al servicio del Ministerio de Defensa Nacional-Fuerza Aérea Colombiana (Decreto Ley 1792 de 2000).

Artículo 8. Profesor Militar. “La calidad de profesor militar se le otorgará a los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares en servicio activo, que sin perder su clasificación general (Decreto Ley 1790 de 2000), demuestren especial vocación e idoneidad para las labores docentes y se dediquen 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”⁶.

Artículo 9. Instructor. “Persona con dominio en la enseñanza de las disciplinas, especialidades y doctrinas militares, como también de aquellos conocimientos complementarios que permiten contribuir en la formación de los hombres de armas, bajo el concepto de un perfil integral del Oficial, Suboficial y Soldado, mediante el uso de la comunicación sistemática de ideas, conocimientos o doctrinas”⁷.

Para efectos del presente Reglamento se considerará como Instructor al personal militar Oficial y Suboficial activo al servicio de la Fuerza.

Artículo 10. Docente de hora cátedra. Es un profesional seleccionado para dictar un número de horas determinadas durante un semestre o período académico,

⁵ Glosario de los principales términos académicos empleados en las Fuerzas Militares de Colombia 2013.

⁶ De conformidad con el Artículo 150 del Decreto Ley 1790 del 2000.

⁷ Glosario de los principales términos académicos empleados en las Fuerzas Militares de Colombia 2013.



para desarrollar actividades de docencia y atención de estudiantes de manera virtual o presencial, nombrado mediante una Resolución que regula la relación laboral de carácter especial (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).

Artículo 11. Hora laboral. Entiéndase como la hora laborada por los servidores públicos (personal militar y civil) que equivale a 60 minutos y de conformidad al régimen de carrera que les aplique (Decreto Ley 1790 del 2000 y Decreto Ley 1792 del 2000 respectivamente).

Artículo 12. Hora académica Entiéndase como la hora de docencia directa con los estudiantes, impartida por los Docentes, Profesores e Instructores que equivale a 45 minutos.

Parágrafo único. En el caso de las horas de instrucción de vuelo, se considera que la hora académica tiene una duración en tiempo real de 60 minutos.

Artículo 13. Dedicación. En términos de hora laboral los Docentes, Profesores e Instructores, pueden tener dedicación así:

- a) Docentes de tiempo completo.
- b) Profesores e Instructores de tiempo completo.
- c) Profesores e Instructores de tiempo incompleto.
- d) Docentes de hora cátedra.

Parágrafo 1. Entiéndase que los Docentes (Orientadores de Defensa), tienen establecida una jornada laboral mínima de cuarenta (40) horas laborales presenciales o virtuales 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: obedecer a necesidades del servicio, ser autorizada por el nominador (COFAC) a requerimiento de la Escuela de Formación y 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 presencial o virtual 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 principal⁸ y están sujetos a los regímenes jurídicos de acuerdo a 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 presencial o virtual 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 ocupado⁹ y están sujetos a los regímenes jurídicos de acuerdo a su vinculación. (Decreto Ley 1790 del 2000).

Parágrafo 4. Entiéndase que los Docentes hora cátedra dedican a la Escuela de Formación una carga docente presencial o virtual inferior a la de un docente de medio tiempo¹⁰. (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).

Artículo 14. Autoevaluación. La evaluación que por sí misma realiza una Institución o un Programa Académico, con el fin de identificar las oportunidades de mejoramiento y emprender acciones correctivas¹¹.

Entendiéndose también como aquella que hace el Docente, Profesor, Instructor y Docente hora cátedra sobre su propio ejercicio profesional.

Artículo 15. Coevaluación. Se refiere a la evaluación entre pares individuales o de grupo, pueden ser entre Alumnos, Docentes o Directivos¹². (Esta evaluación es aplicable también para y entre Profesores, Instructores y Docentes hora cátedra).

⁸ De conformidad con el Artículo 2.3.1.1.8.2 del Decreto único reglamentario del Sector Defensa 1070 del 2015.

⁹ De conformidad con el Artículo 2.3.1.1.8.2 del Decreto único reglamentario del Sector Defensa 1070 del 2015.

¹⁰ De conformidad con lo establecido en el Artículo 106 de la Ley 30 de 1992.

¹¹ PEI SEFAC 2016



Artículo 16. Heteroevaluación. Consiste en la evaluación que realiza una persona sobre otra de su trabajo, su actuación, su desempeño, sus logros y resultados. En educación es la que el Docente realiza a sus Estudiantes y Alumnos¹³. (Esta evaluación es aplicable también desde Profesores, Instructores y Docentes hora cátedra).

Entendiéndose también como aquella que hace el Estudiante o Alumno sobre la labor que desempeña el Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra.

Artículo 17. Descargas. Son equivalencias en créditos u horas de docencia directa, en actividades relacionadas con la investigación, la extensión, la internacionalización y determinadas actividades académico-administrativas.

INTENCIONALMENTE EN BLANCO

¹² PEI SEFAC 2016

¹³ PEI SEFAC 2016



Título II. Vinculación, Designación y Funciones Desarrolladas

Capítulo IV. Vinculación y designación de los docentes, profesores, instructores y docentes hora cátedra

Artículo 18. Vinculación de Docentes civiles para el SEFAC-ESUFA. Se hará de acuerdo a las normas vigentes para la Administración del personal civil. (Decreto Ley 1792 de 2000)

Artículo 19. Vinculación de Profesores e Instructores militares para el SEFAC-ESUFA. La calidad de Profesor e Instructor militar se otorgará de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1790 del 2000 y en el Decreto No. 1070 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo Defensa.

Artículo 20. Selección y designación de los Docentes de hora cátedra. Por tratarse de una relación laboral de carácter especial, su selección y designación se realizará conforme a las instrucciones emanadas por la Institución y la normatividad vigente.

INTENCIONALMENTE EN BLANCO



Capítulo V. Funciones sustantivas¹⁴ desarrolladas por el docente, profesor, instructor y docente hora cátedra

Artículo 21. Actividades relacionadas con la docencia, profesorado e instrucción. Las actividades de los Docentes, Profesores e Instructores relacionadas con la docencia, profesorado e instrucción son:

- a) Colaborar en la elaboración y programación de actividades del área que le corresponda.
- b) Programar, orientar y realizar las actividades pedagógicas de las asignaturas a su cargo.
- c) Participar en las jornadas de trabajo pedagógico programadas por la institución.
- d) Dirigir y orientar las actividades de los estudiantes para lograr el desarrollo de su personalidad; dando un trato y ejemplo formativo conforme a la filosofía de la institución.
- e) Controlar y evaluar la ejecución de las actividades pedagógicas, teniendo en cuenta las pautas acordadas.
- f) Elaborar y presentar oportunamente los informes requeridos sobre el desempeño de los estudiantes a su cargo.
- g) Participar en los comités donde sea requerido.
- h) Participar en los actos de su comunidad y asistir a las reuniones convocadas por las directivas de la institución¹⁵.
- i) Preparar los temas, contenidos y/o actividades con sus correspondientes didácticas para cada módulo, asignatura o curso teniendo en cuenta el proyecto educativo del programa, diplomado o curso al cual corresponden.
- j) Asistir a las clases y/o prácticas en la hora y espacios que la Unidad Educativa designa para llevar a cabo el desarrollo de la clase.
- k) Desarrollar actividades como: conferencias magistrales, laboratorios, talleres, revistas, seminarios, prácticas profesionales realizadas por estudiantes, trabajos de campo o salidas a visitas relacionadas con los temas en curso y aquellas otras actividades que a juicio del director de programa o encargado del diplomado o curso así lo considere y sean compatibles con el ejercicio del Docente o Instructor.

¹⁴ Ley 30 de 1992, artículo 69, literal a)

¹⁵ Funciones del literal a) al literal h) conformes al "Manual específico de funciones y competencias de los empleos públicos de los Funcionarios Civiles son uniformados del MDN-FAC" 2015



- l) Desarrollar en los correspondientes espacios académicos los contenidos y/o prácticas de los módulos, asignaturas o cursos siguiendo los sílabos, proceso que puede ser desarrollado en forma presencial o virtual de acuerdo a la naturaleza del contenido o lo establecido en los sílabos o mallas curriculares del programa.
- m) Administrar el espacio académico y gestionar las actividades correspondientes a la clase o práctica.
- n) Atender a los estudiantes para asesorar y realizar tutorías académicas y /o prácticas presenciales y/o virtuales.
- o) Realizar evaluaciones y calificar de acuerdo con el reglamento académico establecido y vigente para la institución.
- p) Participar en procesos de planeación, evaluación y autoevaluación de programas y/o institucional.
- q) Participar activamente de las actividades de evaluación del desempeño docente con enfoque 360¹⁶ en el caso de los programas de educación superior.
- r) Participar de la evaluación de la instrucción en el caso de la educación continuada impartida en las Escuelas menores, Grupos y Escuadrones de Educación Aeronáutica.
- s) Contribuir con los planes de mejoramiento docente resultados de los procesos de evaluación.
- t) Participar en las actividades institucionales relacionadas con la gestión académico administrativa.
- u) Las demás que le sean asignadas por autoridad competente de acuerdo con el área de desempeño.

Parágrafo 1. Son actividades asimilables a la docencia aquellas relacionadas con el ejercicio de la labor docente, de profesorado o de instrucción:

- a) Planeación de las actividades académicas.
- b) Elaboración de proyectos de aula y proyectos transversales.
- c) Evaluación.
- d) Diseño de materiales didácticos y estrategias para mejorar las prácticas educativas.

¹⁶ Dolan, Simón. (2007). La Gestión de los Recursos Humano. España: MCGRAW-HILL.



Parágrafo 2. Los Docentes hora cátedra seleccionados y designados por la ESUFA, de conformidad con lo establecido en la 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, “...cumplen las mismas funciones y obligaciones de un profesor de planta.” (Orientador de Defensa)¹⁷.

Artículo 22. Actividades relacionadas con la investigación. Las actividades de los Docentes y Profesores relacionadas con investigación son todas aquellas ligadas a la producción académica, derivada de proyectos de investigación y que han sido debidamente avalados por el Escuadrón, Sección o Departamento de Investigación de la Escuela de Formación, entre ellas:

- a) Participar en la asesoría, dirección y evaluación de los trabajos de grado, teniendo en cuenta la formación y especialidad académica del Docente o Profesor.
- b) Preparar y gestionar proyectos de investigación y participar en grupos de investigación.
- c) Elaborar artículos, ponencias, textos para su publicación o difusión.
- d) Participar y representar a la Escuela de Formación en comunidades académicas y redes de investigación.

Artículo 23. Actividades relacionadas con la extensión. Las actividades de los Docentes y Profesores vinculadas a la extensión son todas aquellas derivadas de programas y proyectos liderados por los Programas académicos o bien aquellos liderados por las Secciones de Extensión y los Grupos de Educación Aeronáutica de las Escuelas de Formación que hayan sido debidamente avalados por el Escuadrón, Sección o Departamento de Extensión de la Escuela y de impacto a nivel Institucional, entre ellas:

- a) Participar en actividades de planeación cuando sea convocado.
- b) Participar de la definición, proyección, desarrollo y ejecución de políticas y prácticas de extensión en el SEFAC.
- c) Participar en programas de extensión.

¹⁷ Anexo A. PLANTILLA RESOLUCIÓN DE DESIGNACIÓN DE LOS DOCENTES HORA CÁTEDRA del Instructivo para el establecimiento de parámetros y criterios para la selección y designación Docentes hora cátedra en las IES de la FAC vigente.



- d) Participar en certámenes académicos y en programas de actualización, capacitación y educación permanente.
- e) Participar en los órganos y actividades de dirección, consultoría y asesoría de la Institución.

Artículo 24. Actividades relacionadas con la internacionalización. Las actividades de los Docentes y Profesores vinculadas a la internacionalización son aquellas orientadas hacia la cooperación e integración con los procesos académicos e investigativos de las instituciones educativas de otros países, con el fin de alcanzar mayor presencia y visibilidad internacional, ejemplo de ellas son:

- a) Participar de mecanismos de movilidad de docentes, profesores, investigadores y estudiantes a nivel nacional e internacional.
- b) Participar de redes nacionales e internacionales académicas e investigativas.
- c) Participar de la suscripción de convenios y acuerdos de reconocimiento académico y calidad educativa entre otros.
- d) Participar de los proyectos de intercambio y transferencia activa de conocimientos, tecnologías e investigación.

Artículo 25. Actividades de tipo académico administrativas. Los Docentes y Profesores deberán realizar actividades de índole administrativo cuando la Escuela de Formación lo requiera y proponer las iniciativas que considere útiles para el progreso y mejoramiento de los aspectos académicos y administrativos, entre ellos:

- a) Liderar y/o participar de procesos educativos de carácter estratégico.
- b) Asistir a reuniones de tipo académico y/o administrativo en las que sea requerido.
- c) Participar en procesos de selección o contratación.
- d) Participar de los cuerpos colegiados en los que sea convocado.

INTENCIONALMENTE EN BLANCO



Título III. Derechos, Deberes y Régimen Disciplinario

Capítulo VI. Derechos y deberes

Artículo 26. Derechos.

Son derechos del personal Docente definido en el presente Reglamento los siguientes:

Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

- a) Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
- b) Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.
- c) Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- d) 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.
- e) Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- f) Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
- g) Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
- h) Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
- i) Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.
- j) 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 trabajo¹⁸.

¹⁸ Derechos del literal a) al literal j) conformes al artículo 33 de la “Ley 734 del 05 de febrero del 2002, por medio del cual se expide el Código Disciplinario Único”.



Son derechos del personal de Docentes, Profesores e Instructores además de los anteriores establecidos, los que a continuación se establecen como propios de la actividad Docente, de Profesorado y de Instrucción:

- a) Conocer y difundir el Proyecto Educativo Institucional y los demás reglamentos del Sistema Educativo de la FAC.
- b) Buscar la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanente.
- c) Ejercer la actividad académica teórica y/o práctica de acuerdo a principios científicos, disciplinares y pedagógicos, con rigor basado en el conocimiento y con respeto por las diferentes formas de pensamiento.
- d) Presentar a la autoridad académica competente el seguimiento al Plan Individual de Trabajo y la evaluación del mismo al finalizar cada periodo académico.
- e) 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.
- f) Participar en los procesos de autoevaluación de programa e institucional, elemento básico para el mejoramiento continuo.
- g) 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.
- h) 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.
- i) 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.
- j) Demostrar lealtad, ética profesional y sentido de pertenencia por y con la Fuerza Aérea Colombiana.
- k) Participar en las actividades y programas de extensión de la ESUFA.
- l) Cumplir con el Plan individual de trabajo acordado.
- m) Crear y mantener actualizar el Currículum Vitae Latinoamericano CvLac



- n) Cuando el Docente no esté de acuerdo en la concertación del plan individual de trabajo, será el Comandante del Grupo Académico quien determine el plan individual de trabajo del Docente.

Artículo 27. Deberes.

Son deberes del personal Docente definido en el presente Reglamento los siguientes:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
- g) 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.
- h) Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
 - i) Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.
 - j) 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.
 - k) Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
 - l) Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
 - m) Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.
 - n) Registrar en la oficina de recursos humanos, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
 - o) 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.
 - p) 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.
 - q) 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.



- r) Participar, si se lo requiere, en la estructuración de los reglamentos o manuales de funciones de la entidad.
- s) 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.
- t) Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.
- u) 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.
- v) Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.
- w) 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.
- x) Controlar el cumplimiento de las finalidades, objetivos, políticas y programas que deban ser observados por los particulares cuando se les atribuyan funciones públicas.
- y) 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.
- z) 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 vigencia el presente código, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.
- aa) Cumplir con los procedimientos establecidos por la Escuela de Suboficiales para la ejecución de la planeación y construcción de contenidos de aprendizaje en el campus virtual.



- bb) Utilizar el campus virtual adoptando los aspectos pedagógico, comunicativo y cognitivo articulados al papel del docente.
- cc) Utilizar el campus virtual y las herramientas de comunicación para realizar asesorías personalizadas, formalmente organizadas y coordinadas para fortalecer el proceso de aprendizaje.
- dd) Respetar el calendario de trabajo académico correspondiente a las sesiones de clase virtual, diseñado por la Escuela de Suboficiales.
- ee) Respetar la propiedad intelectual y los derechos de autor de toda herramienta y material didáctico utilizado en el campus virtual de la Escuela de Suboficiales.
- ff) 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 Suboficiales.
- gg) 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.
- hh) Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que les sean presentadas por los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.
- ii) 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.
- jj) 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.
- kk) 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.



- II) 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.
- mm) Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función¹⁹.

Son deberes del personal de Profesores e Instructores Militares definido en el presente Reglamento, los definidos en el artículo 70 de la Ley 1862 de 2017 por la cual se establecen las normas de conducta del militar colombiano y se expide el código disciplinario militar.

Son deberes del personal de Docentes, Profesores e Instructores además de los anteriores establecidos, los que a continuación se establecen como propios de la actividad Docente, de Profesorado y de Instrucción:

- a) Preparar de forma responsable y correcta 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 y los principios y valores de la Fuerza definidos en el Proyecto Educativo Institucional PEI SEFAC 6-0.
- b) Disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual e industrial derivada de su producción académica o científica, de acuerdo con las condiciones que prevea la Ley y lo reglamentado por la Fuerza Aérea Colombiana.
- c) Recibir el reconocimiento institucional a la trayectoria y méritos obtenidos en el ejercicio de la docencia, instrucción, investigación y/o extensión que le sean otorgados.
- d) A elegir y ser elegido para los cargos que correspondan a los Docentes, Profesores e Instructores en organismos directivos y asesores de la Escuela de acuerdo con las normas establecidas.
- e) Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, científico, técnico y de especialidad. Para tal efecto el comité curricular y la autoridad académica correspondiente de la Escuela, adoptará periódicamente programas de actualización, perfeccionamiento y desarrollo, de acuerdo con los planes anuales y

¹⁹ Deberes del literal a) al literal jj) conformes al artículo 34 de la “Ley 734 del 05 de febrero del 2002, por medio del cual se expide el Código Disciplinario Único”.



estrategias de bienestar, según las necesidades de los Docentes, Profesores e Instructores.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 28. Régimen disciplinario para personal militar. Los Profesores e Instructores militares vinculados a la ESUFA responderán disciplinariamente de acuerdo a lo establecido en la Ley 1862 de 2017, por la cual se establecen las normas de conducta del militar colombiano y se expide el código disciplinario militar.

Artículo 29. Régimen disciplinario para personal civil. Los Docentes (orientadores de defensa), que están vinculados a la ESUFA responderán disciplinariamente de acuerdo a lo establecido en la Ley 734 del 2002 Código Único Disciplinario, y las normas que la deroguen, modifiquen, aclaren o adicionen.

INTENCIONALMENTE EN BLANCO



Título IV. Bienestar

Capítulo VII. Distinciones, premios, condecoraciones y estímulos a la actividad

Artículo 30. Estímulos a la actividad docente, de profesorado o de instrucción. Las Escuelas de Formación estimularán al personal Docente, Profesor e Instructor de acuerdo con las políticas de compensación, estímulos, medallas, distintivos, entre otros, señalados por el Comando de la Fuerza Aérea Colombiana.

Artículo 31. Distintivo de Educación y Doctrina. La Jefatura de Educación Aeronáutica impondrá en la celebración del día de la Jefatura, de forma anual, el “Distintivo Educación y Doctrina” al personal Docente, Profesor e Instructor que reúna los requisitos conforme a lo establecido en el artículo 2° numeral 1) Distintivos Preparación Profesional, numeral 1.3) de la Disposición 033 del 15 de octubre de 2015 por la cual se reglamentan los distintivos militares de la Fuerza Aérea Colombiana.

Artículo 32. Distintivo de Profesor Militar. El personal militar Profesor o Instructor que reúna los requisitos para escalafonarse como Profesor Militar de acuerdo a las categorías establecidas en el Decreto 1070 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Defensa, podrá aplicar en los momentos de convocatoria definidos para ello y usar el distintivo de Profesor Militar²⁰.

Artículo 33. Reconocimiento a la actividad docente, de profesorado o de instrucción (Prima de pago). El personal militar Docente o Instructor tendrá derecho a que se le reconozca la prima de profesor/instructor militar de acuerdo a lo establecido en los artículos 2.3.1.1.8.15, 2.3.1.1.8.16, 2.3.1.1.8.17 y 2.3.1.1.8.18 del Decreto 1070 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Defensa.

Artículo 34. Reconocimientos por productos de investigación. Los siguientes estímulos serán otorgados por el desarrollo de productos de investigación:

²⁰ De conformidad con el Artículo 2.3.1.1.8.19 Distintivo de Profesor Militar del Decreto Único Reglamentario del Sector Defensa 1070 del 2015



Tipo de producto: Artículos	Requisitos de calidad	Incentivo
Artículo A1	Revistas indexadas que se encuentren en el cuartil uno (1), 25% superior ISI o SCOPUS.	Felicitación pública otorgada por comandos superiores, Permiso 7 días.
Artículo A	Revistas que se encuentren indexadas en el cuartil dos (2) entre el 74.9% y el 50% ISI o SCOPUS	Felicitación pública otorgada por comandos superiores, Permiso 5 días.
Artículo B	Revista que se encuentre en el cuartil tres (3), entre el 49,9% y el 25% inferior ISI o SCOPUS	Felicitación pública otorgada por comandos superiores, Permiso 4 días.
Artículo C	Revista que se encuentra en el cuartil cuatro (4) 24,9% inferior ISI o SCOPUS, o indexada en otro índice.	Felicitación pública, Permiso 3 días.
Artículo D	Artículos publicados en revistas que se encuentran en dos o más bases bibliográficas con comité científico de selección.	Felicitación privada, permiso 2 días.
Tipo de producto: Libros	Requisitos de calidad	Incentivo
Libro A1	Libro resultado de investigación B y que además ha sido citado en revistas categoría A1, A, B o C o en libros categoría b	Felicitación pública otorgada por comandos superiores, Permiso 10 días.
Libro A	Libro resultado de investigación B y que además ha sido citado en revista categoría D	Felicitación pública, Permiso 8 días.
Libro B	Libro que aparece en el en el Book Citation Index de ISI	Felicitación pública, Permiso 5 días.
Tipo de producto: Capítulo de libro	Requisitos de calidad	Incentivo
Capítulo de libro A1	Capítulo de libro resultado de investigación B y que además ha	Felicitación pública otorgada por



	sido citado en revistas categoría A1, A, B o C o libros categoría B	comandos superiores, Permiso 8 días.
Capítulo de libro A	Capítulo de libro resultado de investigación B y que además ha sido citado en revista categoría D	Felicitación pública, Permiso 5 días.
Capítulo de libro B	Capítulo de libro que aparece en el en el Book Citation Index de ISI	Felicitación pública, Permiso 3 días.
Tipo de producto: Patentes de invención	Requisitos de calidad	Incentivo
Patente de invención A1- Modalidad A ²¹	Obtenida vía PTC, con producto o contrato	Felicitación pública otorgada por comandos superiores, Permiso 10 días.
Patente de invención A2- Modalidad A2	Obtenida vía tradicional, con producto o contrato.	Felicitación pública otorgada por comandos superiores, Permiso 10 días.
Patente de invención A3 – Modalidad A3	Obtenida vía PTC, con producto o contrato	Felicitación pública otorgada por comandos superiores, Permiso 8 días.
Patente de invención A4 – Modalidad A4	Obtenida vía tradicional, con producto o contrato.	Felicitación pública otorgada por comandos superiores, Permiso 8 días.
Patente de invención B1 – Modalidad B1	Solicitada vía PCT, con concepto favorable en búsqueda internacional, en examen de fondo, con contrato de explotación.	Felicitación pública, Permiso 6 días.
Patente de invención B2 –	Solicitada vía PCT, con concepto favorable en búsqueda internacional, examen preliminar	Felicitación pública,

²¹ Modelo de Utilidad Obtenida (A)



Modalidad B2	internacional y sin concepto del examen de fondo, con contrato de explotación o con concepto favorable en examen de fondo y sin contrato de exploración.	Permiso 6 días.
Patente de invención B3 – Modalidad B3	Solicitada vía tradicional, con concepto favorable en examen de fondo y con contrato de explotación.	Felicitación pública, Permiso 4 días.
Patente de invención B4 – Modalidad B ²² 4	Solicitada a vía del PCT, con concepto favorable en la búsqueda internacional y en el examen preliminar internacional; sin contrato de explotación.	Felicitación pública, Permiso 4 días.
Patente de invención B5 – Modalidad B5	Solicitada vía tradicional con concepto favorable del examen de fondo y sin contrato de explotación.	Felicitación privada, permiso 4 días.
Patente C – Modalidad C ²³	Solicitada con contrato de explotación con compañía o empresa innovadora en sentido estricto (DANE) del sector.	Felicitación privada, permiso 4 días.
Tipo de producto: Software	Requisitos de calidad	Incentivo
Software_A	Software con certificación de la entidad productora del software en el que se haga claridad en el nivel de innovación.	Felicitación pública, Permiso 8 días.
Software_B	Software producto de un proyecto de investigación financiado por Colciencias. Identificación del proyecto. Código del proyecto financiado por Colciencias.	Felicitación pública, Permiso 6 días.
Tipo de producto: Participación	Requisitos de calidad	Incentivo

²² Modelo de utilidad solicitada y con concepto de examen.

²³ Modelo de utilidad, solicitada con contrato de explotación.



Participación Ciudadana en proyectos de CTI	Constancia de la participación ²⁴ o aval de dicha comunidad para su inclusión en el proyecto de CTI.	Felicitación pública, Permiso 8 días.
Espacios de participación ciudadana en CTI	Constancia de la participación ²⁵ o aval de dicha comunidad para su inclusión en el espacio/encuentro de CTI	Felicitación privada, permiso 2 días.
Tipo de producto: Seminarios, simposios o encuentros de investigación	Requisitos de calidad	Incentivo
EC ²⁶ _A	Presentación de ponencia en evento científico nacional o internacional o tecnológico.	Felicitación privada, permiso cinco (5) días
	Participación con un “poster” en evento científico o tecnológico.	
	Capítulo en memorias de congresos editadas como libro o revista.	
EC_B	Organización de evento científico o tecnológico ²⁷ .	Felicitación privada, permiso cinco (5) días.
ERL ²⁸	Título de la revista o título del libre, ISSN o ISBN, nombre del editor, fecha en el cual fue editor, año de publicación, pagina web de la revista o el libro.	Felicitación privada.

²⁴ Entiéndase por participación ciudadana en proyectos de CTI, cuando la institución en convenio o en cooperación con una comunidad, grupo social, etnia, comunidades, entre otra gestión, realiza o participa en un proyecto que busque la solución de una problemática que aqueje a la comunidad en cuestión, cuyos resultados sirvan para tomar decisiones, solucionar problemas o establecer líneas de acción comunitarias que benefician a todos los participantes. Como requisito de la existencia de estos proyectos Colciencias exige “Título del proyecto de investigación, fecha de inicio, Investigador principal, nombre de la comunidad o comunidades participantes, instituciones o entidades vinculadas al proyecto” (Colciencias, 2015, pág. 87)

²⁵ Cuando se habla de espacios de participación ciudadana, se plantea la participación en foros, eventos de discusión nacional, regional o local, donde participen comunidades, donde se aporte a la solución de problemas de las mismas. Las evidencias solicitadas por Colciencias son “Nombre del espacio/evento de participación ciudadana, fecha de inicio, líder, investigadores participantes, nombre de la comunidad o comunidades participantes, instituciones o entidades vinculadas” (Colciencias, 2015, pág. 87)

²⁶ Evento Científico

²⁷ En lo que respecta a la organización de evento científico, las evidencias de la existencia del mismo son “Nombre de evento, fecha de inicio, nombre de participante(s) u organizador(es); participante(s), instituciones o entidades gestoras o patrocinadoras” (Colciencias, 2015, pág. 89) y las correspondientes memorias del evento.

²⁸ Edición de revista científica o de libro resultado de investigación.



Parágrafo 1. El número de días determinados como incentivos para cada uno de los productos de investigación y con el ánimo de mantener la concordancia de los establecidos a nivel central por la Jefatura de Educación Aeronáutica, la ESUFA otorgará los incentivos bajo las mismas consideraciones. De igual forma, para su otorgamiento, deben ser consignados en la respectiva Orden del Día de la ESUFA en el periodo en que le fue hecho el reconocimiento.

Artículo 35. Selección y reconocimiento del mejor docente IES-FAC. De forma anual, se efectuará una evaluación a través de una matriz de méritos mediante la cual se realizará el reconocimiento a la labor docente y de instrucción en los programas de educación superior de las tres Escuelas de Formación. El mejor Docente, Profesor o instructor seleccionado será premiado en la ceremonia de aniversario de la Jefatura de Educación Aeronáutica y de conformidad con la Directiva Permanente Instrucciones para la selección y reconocimiento del mejor docente de las IES-FAC. Esta evaluación mediante matriz de méritos tendrá como propósito incentivar la excelencia en la labor de formar, capacitar e instruir al personal militar de la Institución en los programas de educación superior de acuerdo con las políticas y necesidades de la Fuerza Aérea Colombiana.

INTENCIONALMENTE EN BLANCO



Título V. Parámetros para el desarrollo, la evaluación del desempeño y la planificación del trabajo dentro de la práctica del docente, profesor, instructor y docente hora cátedra

Capítulo VIII. Desarrollo y evaluación de los docentes, profesores, instructores y docentes hora cátedra

Artículo 36. Desarrollo Docente, Profesor o Instructor. Para atender a las necesidades de desarrollo del Docente, Profesor o Instructor en la ESUFA se plantean las siguientes actividades y/o programas:

- a) Participación en seminarios, simposios, congresos y cursos específicos organizados por la Institución.
- b) Apoyo para de estudios, becas o intercambios para adelantar programas de formación avanzada en Instituciones Académicas o Centros de Investigación, de acuerdo con las necesidades correspondientes a las Escuelas de Formación.
- c) 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, Profesores e Instructores con los avances científicos, tecnológicos, técnicos y culturales.
- d) Participación de los Instructores en actividades de capacitación y entrenamiento en los fines y propósitos de las especialidades a nivel nacional e internacional.
- e) Participación de los Docentes, Profesores e Instructores 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 FF.MM. o entidades de educación superior nacionales o internacionales.

Artículo 37. Evaluación personal civil como servidores públicos. Para efectos de la evaluación del personal que cumple las funciones de Docente, nombrado en la planta de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional-Fuerza Aérea Colombiana, se tendrá en cuenta lo establecido en el Decreto 1253 de 1988 que trata sobre las normas de evaluación y clasificación para el personal de las Fuerzas Militares.



Artículo 38. Evaluación personal militar como servidores públicos. Para efectos de la evaluación del personal que cumple las funciones de Profesor o Instructor militar en la FAC, se tendrá en cuenta lo establecido en el Decreto Ley 1799 de 2000 sobre normas para evaluación y clasificación del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y la Disposición 016 de 2018 del Comando General de las Fuerzas Militares, por la cual se establecen parámetros para el diligenciamiento y trámite de los documentos del proceso de evaluación y clasificación.

Artículo 39. Evaluación personal Docente hora cátedra. La evaluación de los Docentes hora cátedra será desarrollado por la ESUFA de acuerdo a la evaluación de desempeño docente y conforme 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.

INTENCIONALMENTE EN BLANCO



Capítulo IX. Evaluación desempeño docente, profesor, instructor y docente hora cátedra para programas de educación superior

Artículo 40. Finalidad. El proceso de evaluación de desempeño Docente, Profesor, Instructor y Docente hora cátedra con enfoque 360° busca realizar una valoración cuantitativa y cualitativa, así como la retroalimentación de la función docencia, profesorado e instrucción para los programas de educación superior y las prácticas educativas empleadas con el fin de garantizar una sostenibilidad de la calidad educativa de la institución.

Constituye un instrumento de acompañamiento pedagógico en todos los aspectos que contemplan la misma. Así es como los estándares de calidad pedagógica, definidos como criterios de contenido o de observación abarcan las categorías de análisis que vinculan procesos de docencia, investigación, extensión y proyección social y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta evaluación de desempeño consta sustancialmente de un proceso en el que se observa el Docente, Profesor, Instructor y Docente hora cátedra desde cuatro niveles que buscan complementar un análisis integral desde lo personal, lo profesional, lo actitudinal, lo vocacional y el impacto causado en el proceso enseñanza-aprendizaje.

La evaluación de desempeño con enfoque 360° proporcionará la información tanto de fortalezas como aspectos a mejorar por parte de los Docentes, Profesores, Instructores y Docentes hora cátedra a quienes se les aplique, permitiendo una elaboración de planes de sostenibilidad y de mejoramiento pertinentes y ajustados a las necesidades.

Artículo 41. Objetivos. El proceso de evaluación de desempeño Docente, Profesor, Instructor y Docente hora cátedra se orienta de acuerdo a los siguientes objetivos:

- a) Reconocer el buen desempeño docente, de profesorado y de instrucción.
- b) Promover la cultura de la autoevaluación y con ello el reconocimiento de la labor.
- c) Identificar dificultades de los Docentes, Profesores, Instructores y Docentes hora cátedra con el fin de promover planes de mejoramiento individuales y



colectivos.

- d) Evaluar campos de desarrollo personal y social que aseguren un acompañamiento dirigido al alcance efectivo de condiciones de calidad y evidenciable a través del tiempo.
- e) Servir de insumo para la revisión curricular de los programas.
- f) Servir de insumo para la construcción de planes de desarrollo profesoral.

Artículo 42. Principios. Los principios que orientan la evaluación de desempeño Docente, Profesor, Instructor y Docente hora cátedra son:

- a) Objetividad: la observación del desempeño desde cuatro niveles diferentes permite complementar y contrastar los juicios de valor con el fin de encontrar concordancias y solucionar diferencias.
- b) Pertinencia: la evaluación permite identificar perfiles, metodologías y prácticas positivas que promueven desempeños superiores en el Estudiante y con ello incrementar estándares de calidad educativa para el programa y las habilidades profesionales necesarias para la Fuerza.
- c) Transparencia: los Docentes, Profesores, Instructores y Docentes hora cátedra conocen los criterios de evaluación, las miradas de la evaluación, se ha establecido la periodicidad de la evaluación y se comprenden los dos niveles de valoración: cuantitativa y cualitativa.
- d) Participación: la evaluación permite la intervención de un grupo importante de integrantes de la comunidad educativa; el Docente, el Profesor, Instructor o Docente hora cátedra se involucra con la evaluación y los planes de mejoramiento y es receptivo frente a las sugerencias y prácticas positivas recomendadas y el proceso de cambio hacia ellas.
- e) Equidad: Cada mirada es justa con el Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra con la Escuela y con el resto de la comunidad académica, así como se asegura que todos los evaluados sean valorados con los mismos criterios.
- f) Debido proceso: El proceso de evaluación del desempeño se debe basar en un procedimiento y en evidencias concretas demostrables. En todo caso no



deberán realizarse presunciones sobre un desempeño deficiente si aún no se ha concluido el procedimiento completo de la evaluación.

- g) Legalidad: Todo Directivo se ceñirá al presente procedimiento de evaluación del desempeño, el cual será empleado desde su inicio en la preparación hasta las acciones tomadas frente a los resultados de la misma.

Artículo 43. Alcance y periodicidad. La evaluación se realizará a la totalidad de los Docentes, Profesores, Instructores y Docente hora cátedra de acuerdo a las definiciones establecidas en los artículos 7, 8, 9 y 10 del presente Reglamento; que imparten enseñanza dentro de los programas de educación superior. Esta evaluación se realizará de forma periódica, una vez finalizado el módulo o la asignatura o terminado el semestre o período académico correspondiente.

Para la evaluación realizada por parte del Estudiante, se dispondrá del espacio propicio y la evaluación será dirigida por parte de la Sección, Departamento de Desarrollo Pedagógico o quien haga sus veces como responsable de la evaluación de desempeño Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra.

Artículo 44. Niveles de observación. La evaluación se realizará 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, Profesores, Instructores y Docentes hora cátedra.
- b) Coevaluación: en este nivel se busca observar y retroalimentar por parte de un profesional competente, las prácticas pedagógicas, metodologías y herramientas de enseñanza.
- c) Heteroevaluación-Estudiantes: en este nivel se busca observar el impacto directo de la enseñanza e instrucción 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-instructor y estudiante y dominio de la clase y/o grupo.

- d) Autoevaluación: en este nivel se aspira a lograr en la mirada propia del Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra, 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.

Artículo 45. Muestra mínima para la validación de la evaluación. La muestra mínima necesaria para que la evaluación sea válida en cada semestre o período académico será del 82%²⁹.

Artículo 46. Proceso de evaluación. El proceso de evaluación comprende las siguientes etapas secuenciales:

- a) Planeación: la Sección Acreditación y Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces debe definir:
- El listado de los Docentes, Profesores. Instructores y Docentes hora cátedra a evaluar.
 - El listado de los Directivos que realizarán la evaluación a los Docentes, Profesores, Instructores y Docentes hora cátedra.
 - El listado de los Estudiantes por cada Programa que evaluarán a los Docentes, Profesores, Instructores o Docentes hora cátedra.
- b) Preparación: la Sección Acreditación y Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces comunica oficialmente a través de los medios de comunicación interna de la Escuela el inicio del proceso de evaluación de desempeño Docente, Profesor, Instructor y Docente hora cátedra al concluir cada semestre o período académico, sensibilizando a la comunidad académica hacia el proceso, recordando objetivos, finalidad y principios de la evaluación.

²⁹ De acuerdo a la ecuación estadística para proporciones poblacionales, para un margen de error del 3% y un nivel de confiabilidad del 99%



c) Desarrollo de la evaluación:

- Directivo: la Sección Acreditación y Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces notifique a la comunidad educativa el inicio del proceso de evaluación, el Directivo diligencia la evaluación de desempeño por Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra.

Entiéndase Directivo como el Director, Jefe o encargado designado por el Director de la Escuela de Formación, de cada Programa de educación superior.

- Coevaluación: una vez la Sección Acreditación y Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces notifique a la comunidad educativa el inicio del proceso de evaluación, el profesional competente realizará la observación de clase del Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra a evaluar. Posterior diligencia la evaluación de desempeño del Docente o Instructor observado.

Entiéndase Profesional competente aquel profesional con título de pregrado o posgrado en áreas afines a la docencia o educación y que pueda emitir un juicio valorativo de la capacidad pedagógica del evaluado.

- Heteroevaluación: la Sección Acreditación y Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces notifique a la comunidad educativa el inicio del proceso de evaluación, el Estudiante diligencia la evaluación de desempeño por Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra.
- Autoevaluación: una vez la Sección Acreditación y Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces notifique a la comunidad educativa el inicio del proceso de evaluación, cada Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra diligencia su autoevaluación.

Artículo 47. Resultados o valoración. Los resultados de la evaluación se emitirán proporcionando conclusiones cuantitativas y apreciaciones cualitativas y estarán acompañados de conclusiones y sugerencias para el sostenimiento de la calidad individual y colectiva dentro de procesos de retroalimentación.

Así mismo, los resultados se vincularán directamente a los procesos de autoevaluación de programas e institucional y servirán de la misma manera para diseñar planes de mejoramiento y de sostenibilidad institucional o de programas a



nivel de Directivos, Docentes, Profesores, Instructores, Docentes hora cátedra y Estudiantes.

Artículo 48. Valoración y pesos de los niveles de observación. Los rangos de valoración cuantitativa y el nivel alcanzado se determinarán de acuerdo a la siguiente escala:

Parágrafo 1. Cuando el personal civil nombrado en la planta de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional-Fuerza Aérea Colombiana, sea valorado desde 0.0 hasta 2.9, se informará al Comando de Personal y Jefatura de Potencial Humano, con el propósito se estudie el caso y se tomen las decisiones pertinentes.

Parágrafo 2. El personal militar valorado desde 0.0 hasta 2.9 no será tenido en cuenta para futuras programaciones académicas.

Rango de valoración	Nivel alcanzado	Descripción del nivel
4.7 a 5.0	SUPERIOR	Valoración altamente satisfactoria que supera el promedio y requiere sostenimiento.
4.3 a 4.6	BUENO	Valoración satisfactoria y que requiere el fortalecimiento de algunos niveles en la calidad.
3.9 a 4.2	REGULAR	Valoración por debajo del promedio satisfactorio que requiere intervención a través de plan de mejoramiento.
1.0 a 3.8	INFERIOR	Valoración fuera del nivel aceptable que demanda intervención inmediata a través de plan de mejoramiento.

Parágrafo 3. El Docente hora cátedra valorado desde 0.0 hasta 4.2 no será tenido en cuenta para futuras programaciones académicas. Lo anterior de conformidad con 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.



Parágrafo 4. En algunos casos la ESUFA podrá establecer criterios valorativos diferentes, pero no menos restrictivos que los establecidos por JEA, en concordancia con la necesidad institucional.

Cada nivel de observación contribuirá en la valoración promedio final de acuerdo a la siguiente ponderación:

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

Artículo 49. Notificación de la valoración. Una vez se concluye el momento de la evaluación, se notifica al Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra por escrito y de forma personal por parte del Director del Programa, la Sección Acreditación y Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces sobre las conclusiones cuantitativas (valoración) y las apreciaciones cualitativas.

Artículo 50. Registro en folio de vida. Todos los resultados producto de la evaluación de desempeño deberán quedar registrados en el folio de vida del personal militar y civil con funciones docentes.

Artículo 51. Proceso con los resultados en nivel SUPERIOR. Al personal Docente, Profesor o Instructor que sea valorado en nivel SUPERIOR le será comunicado cada aspecto de los resultados cuantitativos y cualitativos de su evaluación de desempeño, con el fin de sostener el nivel alcanzado.

Como reconocimientos a estos resultados, al personal Docente, Profesor o Instructor que alcance el nivel SUPERIOR se le podrá otorgar estímulos de conformidad con lo establecido en el Capítulo IX. Distinciones, premios, condecoraciones y estímulos a la actividad, y otros reconocimientos como sigue:

- a) Participar en la selección del mejor docente para programas de educación superior de acuerdo a matriz de méritos del que trata el Artículo 35 del presente Reglamento.
- b) Felicitación escrita por el Jefe Jefatura de Educación Aeronáutica.



Artículo 52. Proceso con los resultados en nivel SUPERIOR en el Docente hora cátedra. El Docente hora cátedra que obtenga el nivel SUPERIOR podrá ser felicitado de forma escrita por el Director de la ESUFA y será tenido en cuenta para las futuras programaciones académicas semestrales o periódicas, de conformidad con las necesidades de las Escuelas 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 y podrá recibir distinciones y/o estímulos propios de la ESUFA, de conformidad con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela.

Artículo 53. Proceso con los resultados en nivel BUENO. Al personal Docente, Profesor o Instructor que sea valorado en nivel BUENO le será comunicado cada aspecto de los resultados cuantitativos y cualitativos de su evaluación de desempeño. La Sección Acreditación y Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces elabora en conjunto con el Docente, Profesor o Instructor un plan de fortalecimiento acorde con los aspectos en los que no logró una mayor valoración.

La ESUFA debe brindar las capacidades profesionales de las cuales dispone en la Sección, Departamento de Desarrollo Pedagógico o quien haga sus veces para mejorar el desempeño del Docente, Profesor o Instructor.

Artículo 54. Proceso con los resultados en nivel BUENO en el Docente hora cátedra. En el caso del Docente hora cátedra que obtenga el nivel BUENO, la ESUFA podrá diseñar en conjunto con este Docente un plan de fortalecimiento de sus prácticas pedagógicas y su evaluación durante un período de prueba establecido por la Escuela.

Lo anterior de conformidad con 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.

Artículo 55. Proceso con los resultados en nivel REGULAR. Una vez el Docente, Profesor o Instructor 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. la Sección Acreditación y



Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces elabora en conjunto con el Docente, Profesor o Instructor un plan de mejoramiento acorde con las debilidades halladas en la evaluación.

La ESUFA debe brindar las capacidades profesionales de las cuales dispone en la Sección, Departamento de Desarrollo Pedagógico o quien haga sus veces para apoyar la mejora del desempeño del Docente, Profesor o Instructor.

Artículo 56. Proceso con los resultados en nivel REGULAR en el Docente hora cátedra. En el caso del Docente hora cátedra que obtenga en su evaluación final del semestre o período académico asignando un nivel Regular, no será tenido en cuenta para las futuras programaciones académicas del módulo/asignatura o los módulos/asignaturas en los que obtuvo esta valoración de la Escuela.

Lo anterior de conformidad con 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 y en el Reglamento Académico y Disciplinario de la ESUFA.

Artículo 57. Proceso con los resultados en nivel INFERIOR. Una vez el Docente, Profesor o Instructor 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 Acreditación y Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces elabora en conjunto con el Docente, Profesor o Instructor un plan de mejoramiento inmediato acorde con las debilidades halladas en la evaluación. Así mismo, se informará a la Jefatura de Potencial Humano con el propósito se estudie el caso y se tomen las decisiones pertinentes.

La Escuela de Formación debe brindar las capacidades profesionales de las cuales dispone en la Sección Acreditación y Sicopedagogía del GRUAC o quien haga sus veces para apoyar la mejora del desempeño del Docente, Profesor o Instructor.

Artículo 58. Proceso con los resultados en nivel INFERIOR en el Docente hora cátedra. El Docente hora cátedra 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/asignaturas o los módulos/asignaturas en los que obtuvo esta valoración de la Escuela.

Lo anterior de conformidad con 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.

Artículo 59. Período de prueba planes de mejoramiento y/o fortalecimiento Docente, Profesor e Instructor. Los planes de mejoramiento y/o fortalecimiento tendrán un período mínimo de acuerdo a las programaciones académicas de la Escuela para su desarrollo. Si en el siguiente período de evaluación comparativo el evaluado (Docente, Profesor o Instructor) continúa dentro del nivel inferior no será tenido en cuenta para futuras programaciones académicas.

Artículo 60. Criterios de evaluación. Los criterios objeto de observación para evaluación del desempeño Docente, Profesor, Instructor y Docente hora cátedra son:

- a) Responsabilidad y convivencia: evalúa el nivel de compromiso en el cumplimiento de las funciones docentes, de profesorado o de instrucción de relevancia, así como su convivencia armónica dentro de la comunidad académica.
- b) Dominio temático: evalúa la idoneidad dentro de su área de conocimiento.
- c) Capacidad pedagógica: evalúa la competencia en la planificación, metodología, didáctica, herramientas de evaluación, de retroalimentación y ambiente de clase, virtual o presencial.
- d) Orientación hacia la Investigación: evalúa su participación en redes, grupos y semilleros de investigación, su capacidad para incentivar al Estudiante hacia la innovación y la creatividad y su participación en asesoría de trabajos de grado.
- e) Apoyo a la gestión académico-administrativa: evalúa la participación y compromiso de las actividades institucionales que impactan la gestión académica. (criterio observado en los casos en los que aplique)
- f) Apoyo a la extensión: evalúa la participación dentro de los programas de extensión y proyección social a nivel Institucional y/o de la ESUFA.



La Autoevaluación está construida a partir de una combinación lógica de los criterios antes descritos y busca hallar la valoración que el Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra hace sobre su propio trabajo.

Cada nivel de observación determina los siguientes criterios en el Docente, Profesor, Instructor o Docente hora cátedra, como se muestra el siguiente cuadro. Así mismo, el peso designado por criterio dentro de la valoración de cada nivel se encuentra establecido así:

Criterios de evaluación							
Heteroevaluación- Directivos 30%		Coevaluación - Profesional Competente 10%		Heteroevaluación- Estudiantes 50%		Autoevaluación 10%	
Responsabilidad y convivencia	6.66	Capacidad pedagógica	5.00	Dominio temático	11.66	Responsabilidad y convivencia	1.60
Orientación hacia la Investigación	10.00	Responsabilidad y convivencia	5.00	Capacidad pedagógica	11.66	Dominio temático	1.60
Apoyo a la gestión académico-administrativa	6.66			Responsabilidad y convivencia	11.66	Capacidad pedagógica	1.60
Apoyo a la extensión	6.66			Orientación hacia la Investigación	15.00	Orientación hacia la Investigación	2.00
						Apoyo a la gestión académico-administrativa	1.60
						Apoyo a la extensión	1.60

Parágrafo único: En todo caso, la ESUFA podrá redistribuir dentro de cada nivel de observación los pesos o bien modificar agregando o eliminando criterios de observación teniendo en cuenta las particularidades de cada tipo de Docente, Profesor e Instructor siempre y cuando sean respetados los cuatro niveles de observación y mantenidos los pesos definidos para cada uno de estos de conformidad con lo establecido en el Parágrafo 4 del Artículo 48 del presente Reglamento.



Capítulo X. Plan individual de trabajo docente, profesor e instructor para programas de educación superior

Artículo 61. Plan individual de trabajo Docente, Profesor e Instructor. Es el compromiso que adquieren los Docentes, Profesores e Instructores para realizar actividades presenciales o virtuales en el campo de la docencia, la investigación, la extensión y proyección social, la internacionalización y/o académico - administrativas, sin perjuicio de las demás inherentes a su condición como miembro de la comunidad educativa.

Artículo 62. Aplicabilidad. Es mandatorio que las Escuelas de Formación, establezcan un Plan Individual de Trabajo Docente, Profesor e Instructor, de tal forma que permita identificar y registrar los compromisos de los mismos, así como el cumplimiento en la entrega de los productos, acorde con los planes y proyectos institucionales, permitiendo la participación de los mismos en los distintos espacios de cada uno de los programas a los que pertenezcan.

Artículo 63. Equivalencia. El Plan individual de trabajo para Docentes, Profesores e Instructores deberá circunscribirse a las labores: docencia, investigación, extensión y proyección social, internacionalización y/o académico - administrativas.

Parágrafo 1. Para las actividades de investigación debe existir correspondencia con el Modelo de investigación del SEFAC vigente y coherencia con el Modelo de Investigación de COLCIENCIAS vigente.

Parágrafo 2. El Plan individual de trabajo Docente, Profesor e Instructor deberá elaborarse teniendo en cuenta el número total de horas laborales presenciales o virtuales en el semestre, de acuerdo con el tipo de dedicación que tenga el Docente, Profesor e Instructor.

Artículo 64. Planeación del trabajo Docente, Profesor e Instructor. De forma planificada, cada Docente, Profesor e Instructor seguirá un Plan individual de trabajo, el cual guardará lineamientos generales conservando coherencia y relación con los objetivos de la ESUFA y la Fuerza.

Artículo 65. Validez del Plan individual de trabajo. El Plan Individual de Trabajo Docente, Profesor e Instructor será unificado y aprobado por el Comandante del



Escuadrón Tecnológico y podrá modificarse cuando las condiciones se lo exigieren, teniendo en cuenta las previstas en el “Manual específico de funciones y competencias de los empleos públicos de los Funcionarios Civiles no uniformados del MDN-FAC 2015”³⁰, el “Manual de Funciones del personal militar” vigente y las demás del presente Reglamento. En caso de discrepancias, el Comandante del Grupo Académico será quien dirima las diferencias y de la aprobación final del mismo.

Parágrafo único. De acuerdo a las facultades delegadas en el artículo 1° numeral 3) de la Resolución No. 015 de 2002 y el artículo 2° numerales 1, 2 y 10 de la Resolución Ministerial 0358 de 2007, el único funcionario competente para realizar cambios de cargo, de funciones, traslados y/o ubicaciones físicas del personal civil es el señor Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana.

Artículo 66. Flexibilidad de la docencia, profesorado e instrucción. Los Docentes, Profesores o Instructores tendrán flexibilidad metodológica dentro del marco del Modelo Pedagógico establecido para la FAC y la ESUFA, con el propósito de exponer su conocimiento, experiencia y prácticas en el marco del proyecto educativo de programa y un plan de estudios definido. De ser requerido, se le dictarán pautas establecidas por los cuerpos colegiados de la ESUFA para la metodología a utilizar en situaciones específicas.

Artículo 67. Funciones docentes y asimilables a la misma. Son aquellas relacionadas de conformidad con lo establecido en el Artículo 21 y su parágrafo 1 del presente Reglamento.

Artículo 68. Total horas laborales Plan individual de trabajo para Docentes, Profesores e Instructores: El total de horas laborales del Plan individual de trabajo para Docentes, Profesores e Instructores de las que trata el Parágrafo 2 del artículo 63 del presente Reglamento, se obtiene al multiplicar el número de horas laborales de trabajo semanal por un número de veinticuatro (24) semanas trabajadas en el semestre.

Parágrafo único. El total de horas laborales del Plan individual de trabajo para Docentes, Profesores e Instructores serán equivalentes desde horas de docencia

³⁰ Manual específico de funciones y competencias de los empleos públicos de los Funcionarios Civiles son uniformados del MDN-FAC 2015. Págs. 202, 208, 212, 215, 218, 221.



directa, de investigación, de extensión y proyección social, de internacionalización y/o académico-administrativas.

Artículo 69. Asignación de carga del Plan de trabajo por dedicación. De acuerdo al tipo de dedicación que tenga el Docente, Profesor o Instructor, el total de horas laborales presenciales o virtuales incluidas en el Plan Individual de Trabajo o su equivalente con la asignación de carga de docencia directa, será como sigue en el siguiente cuadro para la ESUFA:

Tipo de dedicación	Número de horas laborales en el plan individual de trabajo semestral
Tiempo completo	960 (24 Semanas X 40 Horas)
Tiempo incompleto	480 (24 Semanas X 20 Horas)

Parágrafo único: Entiéndase para el personal de Orientadores de Defensa (con funciones de docencia), la posibilidad de exceder este número de horas laborales de acuerdo a la disponibilidad requerida como jornada laboral máxima de hasta cuarenta y cuatro (44) horas semanales de la que trata el Parágrafo 1 del Artículo 13 del presente Reglamento.

Artículo 70. Equivalencias con horas de docencia, profesorado e instrucción. El Comandante del Escuadrón Tecnológico, Jefe de Programa o quien haga sus veces estudiará y aprobará las propuestas para establecer las equivalencias a horas de docencia directa del trabajo en la dirección de proyectos de grado o investigaciones, de investigación en general, funciones de extensión y proyección social, internacionalización y/o académico-administrativas.

Artículo 71. Aplicación de las descargas. Para la descarga a Docentes, Profesores e Instructores, que van a estar vinculados a las otras funciones diferentes a la docencia directa deberá contemplarse lo definido en los Artículos 73, 74, 75 y 76 del presente Reglamento.

Artículo 72. Relación de funciones sustantivas equivalentes a la docencia directa. Se establece el siguiente cuadro de actividades relacionadas y asociadas a la función de docencia directa para el Docente, Profesor e Instructor.



Equivalencia en descarga para demás funciones sustantivas desarrolladas por docentes, profesores e instructores

Función	Actividad	No. De horas laborales de dedicación³¹ semestral
Investigación	Liderar grupo de Investigación	Observar Artículo 73
	Coordinar Grupo o Línea de Investigación	
	Coordinar semillero de investigación	
	Jurado de grado ³² (Incluye la lectura y entrega de las observaciones al documento y la sustentación del mismo)	
	Dirección de trabajo de grado	
	Dirección de pasantía técnica	
	Asistencia de Investigación	
Extensión	Realización de consultorías	Observar Artículo 74
	Prestación de servicios técnicos a la comunidad	
	Diseñar y ejecutar cursos de extensión a la comunidad, derivado de los programas académicos, resultado de un estudio de pertinencia	
	Producir y publicar material para la divulgación de productos relacionados con la extensión de los programas	
	Participar en actividades lúdicas y recreativas en beneficio de la comunidad	
	Participar en capacitaciones para la comunidad	
	Actividades de representación de la institución.	
Internacionalización	Establecimiento de contactos y suscripción de convenios con entidades e instituciones académicas y/o administrativas a nivel nacional e internacional	Observar Artículo 75
	Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos determinados en los convenios marco y específicos	
	Organización y participación en eventos académicos e investigativos	

³¹ El cálculo deberá realizarse con base en un (1) crédito académico, es decir, cuarenta y ocho horas (48).

³² Se descargará para la lectura de un trabajo de grado 6 horas por trabajo, según perfil y no más de dos veces en el semestre.



	a nivel nacional e internacional	
Académico-administrativas	Participación y apoyo la coordinación de actividades propias de los programas	Observar Artículo 76
	Participación y apoyo en las acciones de mejora de los programas	
	Participación en actividades de tipo administrativo en asesoría a Decanaturas, Directores/ Jefes de Programa	
	Liderazgo de proyectos educativos y factores de acreditación	
	Participación en cuerpos colegiados	
	Gestión contractual	

Parágrafo 1. La participación en actividades de bienestar institucional, a las cuales tienen derecho todos los servidores públicos vinculados a la institución, como actividades recreativas, deportivas, culturales, entre otras, que se deban realizar dentro de la jornada laboral, deben desarrollarse de manera preferente antes, después o en tiempos distintos de la jornada académica de los estudiantes.

Parágrafo 2. Las horas descargadas a las funciones sustantivas equivalentes a la docencia directa se efectuará en todos los casos, a partir de las horas laborales presenciales y no con el tiempo independiente de los Alumnos o Estudiantes, como quiera que en dicho espacio, este último debe desarrollar procesos individuales de autoaprendizaje.

Artículo 73. Descarga de horas laborales con funciones asociadas a investigación. Las descargas para los Docentes, Profesores e Instructores sólo aplicarán así:

- Docentes, Profesores e Instructores, si está vinculado como investigador principal o co-investigador en un proyecto en curso, que se encuentre debidamente registrado ante el Escuadrón Investigación del GRUAC.
- Docentes, Profesores e Instructores, que funja como representante de alguno de los cuerpos colegiados de la Institución.
- Docentes, Profesores e Instructores, que dentro de sus compromisos de producción académica semestral, se encuentren documentos de divulgación de acuerdo con las exigencias de COLCIENCIAS.



- d) Docentes, Profesores e Instructores, que haga las veces de director, coordinador, tutor y jurado de trabajos de grado.
- e) Docentes, Profesores e Instructores, que participe en la vinculación y acompañamiento de Suboficiales, Distinguidos y Alumnos vinculados a semilleros de investigación.

Las actividades de investigación deberán equivalerse con horas laborales, y para esta equivalencia la ESUFA deberá definir sus descargas, de acuerdo a las actividades definidas en el Artículo 72 del presente Reglamento.

Parágrafo único. Esta descarga no aplica para los Docentes hora cátedra, cuya asignación es docencia directa.

Artículo 74. Descarga de horas laborales con funciones asociadas a extensión. Las actividades de extensión deberán guardar:

- a) Equivalencia para descarga de horas laborales con funciones asociadas a extensión correspondientes con la actividad investigativa.
- b) Equivalencia para descarga de horas laborales con funciones asociadas a extensión y proyección social.

Las actividades de extensión deberán equivalerse con horas laborales, y para esta equivalencia la ESUFA definió sus descargas, de acuerdo a las actividades definidas en el Artículo 72 del presente Reglamento.

Parágrafo único. Esta descarga no aplica para los Docentes hora cátedra, cuya asignación es docencia directa.

Artículo 75. Descarga de horas laborales con funciones asociadas a internacionalización. Las actividades de internacionalización deberán equivalerse con horas laborales, y para esta equivalencia la ESUFA definió sus descargas, de acuerdo a las actividades definidas en el Artículo 72 del presente Reglamento.

Parágrafo único. Esta descarga no aplica para los Docentes hora cátedra, cuya asignación es docencia directa.

Artículo 76. Descarga de horas laborales con funciones académico-administrativas. Las actividades académico-administrativas deberán equivalerse



con horas laborales, y para esta equivalencia la ESUFA definió sus descargas, de acuerdo a las actividades definidas en el Artículo 72 del presente Reglamento.

Parágrafo único. Esta descarga no aplica para los Docentes hora cátedra, cuya asignación es docencia directa.

Artículo 77. Formato Plan Individual de trabajo Docente, Profesor e Instructor. El Plan Individual de trabajo Docente, Profesor e Instructor se deberá elaborar de acuerdo con el presente Reglamento y en el formato Plan Individual de trabajo establecido por la ESUFA, tomando como referencia el tiempo de horas laborales del que trata el Artículo 68 del presente Reglamento.

Las descargas de horas con funciones asociadas a investigación, extensión y proyección social, internacionalización y labores académico-administrativas de las que tratan los Artículos 72, 73, 74, 75 y 76 del presente Reglamento serán de conformidad con las capacidades y necesidades de la ESUFA; teniendo en cuenta el tipo de dedicación, tipo de actividades a desarrollar, productos a entregar y compromisos adquiridos por cada función sustantiva, previa concertación y aprobación por parte del Comandante escuadrón Tecnológico, Jefe de Programa o quien haga sus veces.

En cualquier caso, deben responder a las horas laborales semestrales exigidas de acuerdo con el calendario académico vigente, según el tipo de dedicación con la Institución y todas, sin excepción, deberán estar documentadas.

Parágrafo 1. Los productos de investigación pueden acordarse con compromisos semestrales o anuales de entrega, de acuerdo con el cronograma de trabajo de los grupos de investigación reconocidos por COLCIENCIAS. Las horas que se carguen al Docente, Profesor o Instructor, corresponden al desarrollo de los productos de investigación establecidos por la ESUFA.

Si el producto es objeto de la participación de varias personas se debe efectuar una asignación de horas por ponderación de participación.

Parágrafo 2. Las actividades y productos de extensión y proyección social, internacionalización y académico-administrativas, pueden acordarse semestral o anualmente, de acuerdo al cronograma de la ESUFA. Las horas que se carguen al Docente, Profesor o Instructor, corresponden al desarrollo de las actividades y los



productos como se presenta en los Artículos 72, 74, 75 y 76 del presente Reglamento respectivamente.

Si el producto es objeto de la participación de varias personas se debe efectuar una asignación de horas por ponderación de participación.

Artículo 78. Tiempo dentro del régimen interno de las horas laborales del Docente, Profesor e Instructor. Las horas de acompañamiento presenciales o virtuales fuera del aula para cualquiera de las actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social e internacionalización, nunca será en los tiempos de descanso, almuerzo o cena de los Suboficiales, Distinguidos y Alumnos.

Artículo 79. Comprometimiento total horas laborales período académico. Una vez se finalice la asignación de docencia directa presencial o virtual para el Docente, Profesor o Instructor, actividades y productos de investigación, extensión y proyección social, internacionalización y labores académico-administrativas y aún no cumpla con el comprometimiento total de las horas laborales ajustadas al plan anual; se continúa con la carga en labores académico-administrativas. Que, en virtud de las actuaciones como servidor público, deben cumplir en la participación de actividades que se desarrollan en pro de la educación como:

- Participación en el diseño o rediseño de asignaturas, ajuste curricular, silabo y micro currículo³³.
- Formulación y/o desarrollo de proyectos académicos especiales como estudios, informes, estadísticas, diagnósticos.
- Liderazgo o participación en procesos de planeación, evaluación y autoevaluación de programas y/o institucional.
- Participación en actividades de tipo administrativo en asesoría a Decanaturas, Directores o Jefes de Programa.
- Participar en las actividades Institucionales relacionados con la gestión académico-administrativa que se derivan al ser nombrado como funcionario público.
- Participación en cuerpos colegiados.

³³ solo se calculará y se asignará una sola vez para el caso donde el Docente, Profesor e Instructor dicte la misma asignatura en distintos cursos durante el año.



- Participación de la gestión contractual.

Artículo 80. Evaluación del Plan Individual de trabajo Docente, Profesor e Instructor. Todos los compromisos adquiridos y pactados en el Plan Individual de trabajo Docente, Profesor e Instructor, bien sea por docencia directa presencial o virtual, producción intelectual en investigación, extensión y proyección social, internacionalización y labores académico-administrativas, se analizarán y evaluarán a la luz de las disposiciones que regulan los deberes de los servidores públicos del Ministerio de Defensa y el Régimen Disciplinario vigente.

Artículo 81. Obligatoriedad del Plan individual de trabajo Docente, Profesor e Instructor. Es obligatorio adoptar el formato Plan Individual de trabajo Docente, Profesor e Instructor para todo el personal de Docentes, Profesores e Instructores en la ESUFA.

Cuando el Docente, Profesor o Instructor no esté de acuerdo en la concertación del Plan individual de trabajo, será el Comandante del Grupo Académico o quien haga sus veces quien determine el Plan Individual de trabajo.

Artículo 82. Modificaciones al Plan individual de trabajo Docente, Profesor e Instructor. De haber un cambio en la ejecución del Plan individual de trabajo Docente, Profesor e Instructor, este puede modificarse previo acuerdo escrito, entre el Docente, Profesor o Instructor y el Comandante del Escuadrón Tecnológico, Jefe de Programa o quien haga sus veces.

INTENCIONALMENTE EN BLANCO



Título VI. Situaciones Administrativas

Capítulo XI. Situaciones administrativas

Artículo 83. Situaciones administrativas para el Docente. Para efectos de comisiones, licencias, encargos y demás situaciones administrativas, el personal civil nombrado en la planta de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional-Fuerza Aérea Colombiana, como orientadores de defensa con funciones de Docente, se registrará por lo establecido en el Decreto Ley 1792 de 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".

Artículo 84. Situaciones administrativas para el Profesor e Instructor. Para efectos de comisiones, licencias, encargos y demás situaciones administrativas, el personal militar se registrará por lo establecido en el Decreto Ley 1790 de 2000 "Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares".

Artículo 85. Situaciones administrativas para el Docente hora cátedra. Los Docentes de hora cátedra serán designados por conducto del Director de cada Escuela de formación: EMAVI, ESUFA y EPFAC, de acuerdo a la Sentencia No. C-006/96, Instructivo para el establecimiento de parámetros y criterios para la selección y designación Docentes hora cátedra en las IES de la FAC vigente y Resolución que regula la relación laboral de carácter especial.

INTENCIONALMENTE EN BLANCO