



REGLAMENTO PROFESORAL
DE LA FUNDACIÓN ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN – ECR





CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 2

CAPITULO I 2

MARCO CONCEPTUAL 2

CAPITULO II 11

DISPOSICIONES GENERALES 11

CAPITULO III 11

DEL PROFESOR DE LA ECR 11

CAPITULO IV 19

ESCALAFÓN PROFESORAL 19

CAPITULO V 27

DEL COMITÉ DE ESCALAFÓN PROFESORAL 27

CAPITULO VI 27

DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO PROFESORAL 27

CAPITULO VII 28

DE LA FORMACIÓN DE LOS PROFESORES 28

CAPITULO VIII 29

DEL DESARROLLO PROFESORAL 29

CAPÍTULO IX 29

DISTINCIONES E INCENTIVOS A LOS PROFESORES 29

CAPITULO X 32

REGIMEN DISCIPLINARIO Y SITUACIONES LABORALES 32

CAPITULO XI 33

DE LAS DISPOSICIONES FINALES 33

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 34

Vigilado Mineducación





**FUNDACION ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACION
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

**ACUERDO ECR-CSU-PL-044-27-06-2017
POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO PROFESORAL**

El Consejo Superior de la Fundación Escuela Colombiana de Rehabilitación, en uso de sus atribuciones legales y Estatutarias, especialmente las consagradas en su Artículo Décimo, numeral 1 y,

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que se hace necesario actualizar el reglamento profesoral de la Fundación Escuela Colombiana de Rehabilitación.

SEGUNDO. Que el reglamento profesoral forma parte fundamental para la gestión académica y administrativa de la Institución.

TERCERO. Que la Fundación Escuela Colombiana de Rehabilitación, en su filosofía y principios que la constituyen, invita a la actualización permanente de su normatividad, acorde con los cambios de la sociedad, de tal forma que permita cumplir con calidad y eficiencia sus funciones sustantivas.

ACUERDA

- Aprobar el Reglamento Profesoral, considerándolo pertinente y ajustado a los principios misionales de la Institución, aplicable a profesores de la Institución.
- Que el presente reglamento a partir de su vigencia reemplaza y deroga los Acuerdos ACUERDO ECR-CSU-PL-005-30-11-2011 y ACUERDO ECR-CSU-PL-021-20-02-2013



INTRODUCCIÓN

El reglamento profesoral es la carta de principios y reglas que rigen las relaciones funcionales del cuerpo profesoral de la institución. En él se señalan las funciones, las obligaciones y derechos que tienen todos los profesores de la Escuela Colombiana de Rehabilitación - ECR, define estructuras y características de vinculación, evaluación y promoción de los profesores, se crean categorías y orienta la actividad profesoral. El presente reglamento rige para la ECR y obliga sin excepción a su cuerpo profesoral. Será responsabilidad de ese cuerpo y de las demás instancias académicas y administrativas de la institución, velar por su cumplimiento.

Para la construcción del reglamento se utilizó la dinámica de la acción – reflexión y se tomaron como base por un lado, documentos institucionales y referentes bibliográficos que permitieran interpretar las intenciones y necesidades de los profesores como seres particulares y la ECR como institución de educación superior en el contexto universitario actual, por ello el documento integra las voces de los maestros y funcionarios con relación a su actuar profesional. Por otro lado, se diseña a partir de las diversas miradas contextuales favoreciendo la pertinencia y congruencia del mismo en el contexto local y nacional.

Los dos elementos relacionados anteriormente permiten establecer las características internas y externas de tal manera que constituyen al presente reglamento en un soporte actualizado de las necesidades y competencias del profesional académico en el contexto de la ECR.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1. El profesional académico en el contexto de la sociedad del conocimiento.

Las instituciones de educación superior en el contexto nacional tienen la responsabilidad de aportar al desarrollo de la nación mediante la formación de capital humano caracterizado por su alta calidad académica y responsabilidad social, sin embargo, en el contexto de la educación superior esto implica asumir el reto de la adaptación, transferencia y generación de conocimiento y al mismo tiempo generar estrategias de interacción con el entorno social bajo los principios de participación y solidaridad. En esta medida la ECR construye una dinámica de interacción entre las funciones de docencia, investigación y proyección social cimentada en la comunidad de práctica de sus profesores, ya que como lo afirma Rodríguez (2016) “La sociedad del conocimiento y la nueva economía requieren que los sistemas universitarios respondan a desafíos que son centrales en procura de alcanzar niveles de progreso y desarrollo económico y social”. “En primer lugar, las universidades deben contribuir a la competitividad de la nación a través de la formación de capital humano avanzado, generando investigación, desarrollo e innovación. En segundo lugar, las



Escuela Colombiana de Rehabilitación

universidades deben constituirse en una fuente esencial de oportunidades de formación continua y movilidad social. En tercer lugar, las universidades deben vincularse con su medio aportando al desarrollo de la cultura, las artes, las letras y el desarrollo territorial. Finalmente, todo lo anterior se debe hacer en un marco de calidad y pertinencia” (Rodríguez 2009, p. 826). En este sentido la misión de la ECR afirma el compromiso con el país al “Formar seres humanos competentes en su quehacer profesional, conocedores del entorno, con calidad humana y sensibilidad social para que a través de su acción contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, al desarrollo del país y sean protagonistas del cambio social”.

El desarrollo permanente de la misión institucional implica la apuesta por la conformación de una comunidad profesoral centrada en el desarrollo de su potencial a nivel personal y profesional, es decir, un profesor con una alta identidad institucional, fortaleza disciplinar y profesional, pensamiento crítico, constructivo, ético y partícipe activo del desarrollo social del país, constituyéndose así en un profesional académico con anclaje local y mirada global. En este escenario para comprender el rol del profesional académico en contexto de la sociedad del conocimiento es posible abordar dos líneas de análisis: la primera hace referencia a la interpretación de la reconfiguración de la docencia universitaria como profesión y la segunda a la dinámica del profesional académico en el contexto de las comunidades de práctica. Así, (Kuri, 1996, sin numeración) afirma “La profesión académica ha estado íntimamente asociada a la transformación de la universidad, a la diversificación del conocimiento y a la expansión de las oportunidades de educación superior en las sociedades modernas. Los cambios que la universidad como institución social ha tenido a través del tiempo y que se derivan de modificaciones internas y externas, han tenido repercusiones en la definición y condiciones de desempeño del rol académico y en la consolidación de la profesión [...]”

Respecto a la primera línea, la reconfiguración de la docencia universitaria como profesión académica, hace referencia al proceso por el cual el profesional que proviene de diferentes áreas de conocimiento reconstruye su identidad a partir de la diversidad de conocimientos, de creencias y rutinas que median su práctica social en el contexto universitario con relación a la formación integral, la adaptación, producción y transferencia de conocimiento, la vinculación crítica con el contexto social y a la organización de los procesos académicos administrativos. En este sentido el proceso por el cual un profesional transita de la tarea de la docencia universitaria y se transforma en profesional académico está asociado a “[...] la dinámica de desarrollo profesoral que se promueva institucionalmente e implica retos a nivel personal y profesional, puesto que las organizaciones se fortalecen en la medida que los recursos intangibles de carácter individual se transforman en productos de carácter funcional e integrador para la organización” López (2005)

Dicho de otra manera, el profesional académico de la ECR se constituye con base en la formación disciplinar o profesional, y su experiencia en el campo de conocimiento. El ser profesional académico significa reconfigurar la identidad profesional en el marco de la educación superior y comprometerse con el desarrollo humano, la consolidación de la institución y la transformación del contexto, en el marco de la sociedad del conocimiento. “.. En las organizaciones el capital intelectual





Escuela Colombiana de Rehabilitación

está conformado por un conjunto de activos intangibles basados en el conocimiento, que no obstante no reflejarse bajo la contabilidad tradicional, genera valor o tiene el potencial para generarlo.” López (2005)

Con relación a la segunda línea de acción es necesario reconocer que el desarrollo del profesional académico emerge en la dinámica propia de las culturas académicas, entendidas como un espacio de convergencia de intereses políticos, disciplinares e institucionales en tanto práctica social, es decir, la configuración de la comunidad académica implica el reconocimiento de una cultura subyacente a través de la cual se expresan pensamientos, sentimientos, rutinas y costumbres que solamente a través de la acción reflexiva de los actores se orienta al desarrollo humano y social de la comunidad y que en el ámbito universitario privilegia como uno de los ejes de análisis crítico, el conocimiento científico: la relación profesional académico – comunidad académica, acerca al profesor universitario a tres elementos fundamentales: la capacidad argumentativa, la producción escrita y la reorientación de acciones constituyéndose así la praxis profesional orientada a responder a la complejidad de un contexto cambiante a través de la relación entre formación, acción, reflexión e innovación, ejes de la gestión del conocimiento en el contexto universitario, estrategias a través de las cuales los profesores asumen el reto de su desarrollo profesoral como camino de construcción del profesional académico. A su vez, “Las universidades innovadoras exploran nuevas formas de organizar el conocimiento y de explorar más eficazmente los campos a los que ya se dedican; tal impulso ayudará a las universidades a tomar decisiones más sabias en el siglo XXI. La profesión académica y las culturas académicas resultan de particular interés, puesto que se considera que los profesores universitarios poseen ciertos rasgos de una cultura académica propia, la cual sería el origen y el soporte que legitima su pensamiento y por tanto su acción dentro de las Universidades”. (Noriega, 2014, p. 26).

1.1. Campos de actuación en la profesión académica.

Las profesiones se caracterizan por constituirse sobre una matriz interdisciplinaria que da soporte a la praxis social en contextos sociales de carácter problémico, es decir: la profesión es en sí misma es un escenario de intersección de ejes conceptuales y acciones mediadas por el conocimiento bajo principios éticos y los campos de actuación son aquellos escenarios de carácter problémico en donde cada profesión se hace visible y pertinente socialmente. En este sentido la profesión académica emerge de las necesidades sociales frente a la formación integral, la investigación, la proyección social y a la gestión de procesos académico-administrativos. De esta forma es posible afirmar que los campos de actuación del profesional académico corresponden según lo afirma (Noriega, 2014) a: “la noción moderna de profesional, a saber: existen principios básicos que refieren al desempeño o el rol, como el cultivo del conocimiento, la libertad académica y la autonomía en las decisiones de los individuos y las organizaciones”.

En el marco de la ECR se reconocen como escenarios de actuación académica los siguientes:





Escuela Colombiana de Rehabilitación

La formación integral, este campo hace referencia a las relaciones entre los procesos pedagógicos, didácticos y los procesos de evaluación del aprendizaje en el ámbito de la gestión curricular y orientados al desarrollo humano y social, a la formación de profesionales transformadores del entorno, con alta calidad humana, sensibilidad social y protagonistas de la inclusión social. En palabras de los profesores: “La Escuela Colombiana de Rehabilitación, como institución de educación superior, inscribe su proyecto de educación y de vida universitaria, desde un enfoque humanístico, el cual concibe que la práctica educativa está basada en principios del conocimiento ontológico, donde el ser humano es protagonista de su propio crecimiento, cimentando valores y principios éticos, acrecentando sentimientos y emociones colectivas e individuales que permitan alcanzar los objetivos de la formación profesional, en donde el conocimiento y las competencias intelectuales, sean resonantes a las necesidades y características sociales, políticas, económicas y culturales de Colombia y del mundo” (Jiménez,2016)

El segundo campo está relacionado con la adaptación, producción y transferencia del conocimiento científico. El campo de la *investigación* en el marco de la educación superior implica para el profesional académico comprender: la vinculación entre la investigación y la formación de tal manera que el desarrollo del proceso curricular aporte a la construcción del pensamiento científico de los estudiantes, igualmente asumir la formulación y la gestión de proyectos de investigación en el marco de las políticas institucional, nacional e internacional con el objetivo de dar respuestas a las necesidades sociales sentidas, y por último el profesional académico en el campo de la investigación debe asumir el rol de participante activo en las redes de gestión del conocimiento local y global de tal manera que se promueva la apropiación social del conocimiento; en voces de los profesores afirman: “El ejercicio de la docencia en las áreas de investigación en la Escuela Colombiana de Rehabilitación – ECR- implica una declaración consciente de la necesidad de generación de conocimiento como componente esencial del ser profesional, específicamente en áreas que impactan de forma particular al ser humano por cuanto se involucran con él durante todo el proceso de salud, tanto en situaciones de pleno funcionamiento y participación, como en situaciones que impactan de forma importante la posibilidad de desarrollo de la persona tanto individual como colectivamente. Así, el profesor - investigador de la ECR se reconoce como parte de un equipo que se forma continuamente en lo disciplinar y en las dinámicas y estructuras para la resolución de problemas en rehabilitación, para de esta forma generar en el aula espacios de reflexión sobre problemáticas desde las diferentes áreas de acción profesional y los caminos para su resolución desde el pensamiento científico, respetando la rigurosidad y sistematicidad de los procesos de investigación.” (Pérez, 2016)

El tercer campo de actuación del profesional académico hace referencia a la *proyección universitaria*, con base en la afirmación de Cedeño (2012) “la estrecha relación que existe entre la Universidad-Estado-Sociedad, evidencia que la primera tiene una función social, que influye y transforma su entorno; es decir, es un auténtico factor de transformación social; y por lo tanto, según sea el fin que se proponga, ayudará a construir una sociedad con unas determinadas características”. En la ECR la proyección universitaria participa de manera activa y coordinada en el





Escuela Colombiana de Rehabilitación

desarrollo de las líneas de acción o procesos definidos institucionalmente, para la gestión y desarrollo de programas y proyectos de proyección social en relación con: egresados, prácticas y pasantías, relaciones interinstitucionales, prestación de servicios de extensión y educación continua. En voces de los profesores de la ERC la proyección social “ se constituye en una de las funciones misionales de cualquier institución de educación superior cuyo fin es el de favorecer procesos y alianzas de integración y participación entre la ECR y el medio externo con el fin de incidir en la comprensión y solución del contexto local, regional y nacional, bajo los principios formativos y con la rigurosidad sistemática y sistémica de la investigación como garante para la transformación del país a partir del intercambio de saberes y experiencias que favorecen al hallazgo de las respuestas a las problemáticas actuales” (Pacheco,2016)

El cuarto campo de actuación del profesional académico hace referencia a la *gestión de la institución* como organización. Con respecto a los procesos académico - administrativos en el ciclo de planeación, ejecución, control y evaluación de los mismos, con el propósito de promover la consolidación de equipos altamente competitivos que den soporte a los otros tres campos de actuación, así es posible asumir la gestión, (Colossi, 2004) afirma: “como el quehacer que hace a la dirección y el sentido de la institución universitaria, concebida como unidad, en términos estructurales. Es decir, con este concepto aludimos al análisis y la comprensión de la universidad como institución, una unidad que se construye conceptualmente en la identificación de diferentes planos de reflexión mutuamente vinculables (las diferentes facetas de ese quehacer) y que tiene como principales protagonistas a los sujetos que la conforman y sus relaciones”. En la ECR la gestión de procesos académicos implica el reto de liderar la consolidación de las comunidades de práctica de carácter académico bajo principios de interdisciplinariedad, responsabilidad individual y procesamiento grupal, afianzando o en búsqueda de lograr metas mediante el trabajo cooperativo.

En voces de los profesores “se entiende los procesos de gestión académico –administrativa, más allá del concepto, desde tres aspectos fundamentales: (1) como aquellas posibilidades reales que tiene la institución para promover y transformar sus prácticas educativas, no solo en lo normativo, sino fundamentalmente en lo cognitivo, social y cultural , que permitan formar ciudadanos con valores, conocimientos y competencias en el quehacer y la apuesta formativa de la institución, a través de la participación, el dialogo y el consenso de todos los actores – estudiantes, profesores, administrativos, directivos - ; (2) como la posibilidad que tiene la institución y sus actores de una reflexión continua que lleve a promover el cambio, el aprendizaje y el mejoramiento en el desempeño de cada una de sus roles dentro de la institución; y (3) a valorar los resultados , con el fin de mejorar y enriquecer el proyecto pedagógico y los proyectos administrativos de la institución que propicien un nuevo modo de conducir su funcionamiento.” (Corredor, 2016)

1.2. Dominios competenciales de la profesión académica.

En los cuatro contextos de actuación profesional descritos anteriormente emergen situaciones problemáticas permanentemente, las cuales son de carácter sistémico y de diferentes niveles de complejidad, esto exige al profesional académico movilizar e integrar en su desempeño diferentes





Escuela Colombiana de Rehabilitación

saberes, metodologías y estrategias para crear alternativas de solución críticas, participativas e innovadoras durante los procesos de formación integral adaptación, generación y transferencia del conocimiento, análisis crítico del contexto socio cultural y liderazgo en el trabajo en equipo bajo los valores de honestidad, integridad, tolerancia, solidaridad, sensibilidad social, responsabilidad, equidad y disciplina.

En este contexto problémico se configuran las competencias del profesional académico y “si aceptamos que las competencias profesionales son mucho más que una simple acumulación de contenidos (*saber*), estando también constituidas por habilidades (*saber hacer*), actitudes y valores (*saber ser y estar*), experiencias, aspectos personales, etc., demostrándose su posesión cuando el individuo es capaz de activar todos estos saberes en un contexto laboral específico para resolver óptimamente situaciones y/o problemas propios de su rol, función o perfil laboral; antes de intentar definir el perfil competencial del profesor universitario, no podemos eludir establecer sus tres diferenciados (pero íntimamente interconectados e interrelacionados) escenarios de actuación profesional: el contexto general (entorno socio-laboral, profesional, cultural), el contexto institucional (departamento, facultad, universidad) y, por último, el micro-contexto aula-seminario-laboratorio.” (Mas Torelló, 2012, p.302)

Dicho de otra manera, el perfil competencial del profesional académico se reconfigura anudado a la identidad institucional y en la dinámica del desarrollo profesoral y la consolidación de las comunidades de práctica de carácter académico, a continuación, se presenta el dominio competencial para cada campo de actuación.

1.2.1 Dominio competencial en el campo de la formación integral.

El campo de formación integral hace referencia al compromiso del profesional académico con el ejercicio de la enseñanza orientada a la promoción de aprendizajes situados, de tal manera, que cada estudiante tenga múltiples opciones para construir trayectorias de aprendizaje permanente. En esta perspectiva el profesor de la ECR hace parte de una colectividad orientada a promover procesos de aprendizaje y enseñanza, la generación y apropiación social del conocimiento y la actuación participativa en el ámbito de la rehabilitación desde la perspectiva de la inclusión social. Es así, que los retos en el sentido prospectivo de la enseñanza: en ese sentido (Zabalza, 2000, p.71) aporta una serie de reflexiones sobre el sentido prospectivo de la enseñanza, apoyado los dos primeros principios:

- Convertir el “aprender” y sobre todo el “aprender a lo largo de la vida” en contenido y propósito de la propia enseñanza y de la aportación formativa del profesorado.
- Pensar en las disciplinas no solo desde su propia lógica y contenido, sino también desde la perspectiva de los estudiantes que van a estudiarla: cómo la podrían abordar mejor, con qué tipo de dificultades pueden encontrarse, que tipo de apoyos complementarios pueden serles útiles.





Escuela Colombiana de Rehabilitación

- Propender por la actualización de los profesores en el área profesional específica y la vinculación con el sector de la rehabilitación.

1.2.2 Dominio competencial en el campo de la investigación.

El campo de la investigación se constituye en el escenario en el cual el profesional académico aborda sistemática y rigurosamente las problemáticas propias de su área de conocimiento y los retos del contexto universitario. Esto implica construir una dinámica de desarrollo profesional que vincule la adaptación, producción y gestión del conocimiento. “La investigación, tarea fundamental de la universidad, implica la búsqueda motivada y dirigida que desarrolla el conocimiento, que va en busca de lo desconocido a través de lo conocido, sirviéndose de la observación, de la experimentación, de la indagación del pasado y también de la razón. La investigación se constituye en una de las actividades primordiales para el perfeccionamiento de la docencia; ella establece la interrelación en el quehacer del proceso enseñanza–aprendizaje.”(Hernández, 2009, p.4)

En esta perspectiva las problemáticas que dinamizan el campo de la investigación son:

- Avanzar en el compromiso de la ECR para visibilizar la producción investigativa, involucrando a más profesores en una actividad investigativa continua.
- Favorecer la interdisciplinariedad y competitividad de los grupos de investigación.
- Incrementar los niveles de transferencia del conocimiento como miembros activos de redes de conocimiento y desarrollo.
- Mejorar las condiciones para desarrollo procesos de formación avanzada, con base en la adaptación, producción y transferencia del conocimiento.

1.2.3 Dominio competencial campo de la Proyección social.

Otro campo de actuación del profesional académico es la proyección social como vínculo entre la investigación y la formación. En este escenario el profesional académico se constituye en interprete crítico del contexto social a nivel local y global de tal manera, que vincule la tarea de formación con la tarea de adaptación y generación del conocimiento pertinente para aportar a la solución de las problemáticas contextuales, en la ECR específicamente con relación a la diada rehabilitación – salud, (Herrera, 2010, p.63) propone:

En el campo de la proyección social emergen como problemas ejes:

- Extender y fortalecer la planificación y ejecución de los proyectos sociales, así como la evaluación del impacto de los mismos.
- Potenciar la incorporación del profesional académico a los modelos de asesoría y consultoría a través de la formulación de proyectos dirigidos a distintos públicos.
- Incentivar el desarrollo de estrategias de educación continuada como respuesta a las necesidades de los graduados, gremios y organizaciones entre otros.
- Promover la participación de los profesores en las redes de gestión social nacionales e internacionales.





Escuela Colombiana de Rehabilitación

1.2.4 Dominio competencial en el campo de la gestión de procesos académico - administrativos.

La gestión de los procesos académico - administrativo como campo del profesional académico está orientado al liderazgo que convoca y vincula los esfuerzos de la comunidad de práctica de carácter académico para crear nuevas metodologías y estrategias orientadas al logro de metas comunes, construidas en la dinámica de la innovación , así conviene subrayar lo propuesto por el instituto internacional de planeamiento de la educación (2000) : “Pilotear una organización y llevarla a re-encontrar su sentido y su finalidad requiere, antes que nada, nuevas capacidades de sus gestores de modo que los habiliten a señalar nuevos horizontes, trazar trayectorias, desarrollar negociaciones, elaborar compromisos que reúnan a nuevos actores y liberar un quantum de capacidad creativa y de transformación. Se requieren saberes de liderazgo que impregnen a los actores con las innovaciones. El arte del pilotaje reposa en saber ser, saber-hacer, saber-colaborar, saber-qué y cómo; y saber-cuándo y dónde”.

En el campo de la gestión académico- administrativa se propone como ejes problémicos los siguientes a partir de varios referentes conceptuales y teóricos:

- Orientación hacia la formación de una identidad como directivo universitario (Wolverton, Ackerman & Holt, (2005); Aasen & Stensaker,(2007)).
- Énfasis en el conocimiento práctico, el intercambio de experiencias y el análisis de situaciones reales (Aasen & Stensaker, (2007); Calabrese et al., (2008)), así como la mentorización y la inclusión de la formación como estrategia que dé continuidad a la gestión (Mc Murray, Hnely, Chaboyer, Clapto, Lizzio & Teml, (2012)).
- Vinculación de la formación con el discurso de la colegialidad y la colaboración, evitando visiones gerencialistas (Aasen & Stensaker, (2007); Calabrese et al., (2008)).
- Respeto por las necesidades y características de las organizaciones (Aasen & Stensaker, (2007); Calabrese et al., (2008)).
- Incorporación de las aplicaciones tecnológicas en la gestión así como para favorecer el intercambio y la colaboración (Calabrese et al., (2008)).
- Inclusión de la formación en el marco de una renovación del conjunto de la organización, en sus aspectos estructurales y culturales (Aasen & Stensaker, (2007)).

1.3. Desarrollo profesoral hacia la consolidación de la profesión académica.

El reglamento profesoral objetiva el proceso de reconfiguración del profesor en profesional académico considerando que cada maestro posee unas características particulares, un estilo pedagógico y didáctico diferencial y construye un proyecto vital desde sus intenciones y compromisos en el ámbito universitario, por ello al abordar el tema de la profesionalidad profesoral, Desgagné (2005) citado por Núñez (20012) nos enfrenta a la idea de su desarrollo bajo tres dimensiones: la identitaria, la ética y la reflexiva. La primera, hace alusión a la identidad del profesor, la que se construye en el tiempo y que sufre “shocks” biográficos que la transforman. En voces de los profesores con relación al diseño de entornos de aprendizaje afirman: “[...] me costó mucho trabajo desarrollarlo, dado que no estaba familiarizada con conceptos como competencias, niveles





Escuela Colombiana de Rehabilitación

interpretativo, argumentativo o propositivo, ni mucho menos de procesos de activación, investigación o socialización”. (Morales, 2016)

La segunda, nos habla de la capacidad de los profesores de dar cuenta de sus actos y de dar respuestas éticas y pertinentes de los mismos Desgagné (2005) citado por Núñez (20012). En voces de los profesores “Cada día, visualizo a cada uno de los estudiantes y busco las estrategias que permita que su formación sea acorde a las demandas del medio para que ello les brinde las competencias necesarias en su quehacer profesional.[...]la formación profesional debe desarrollar un componente humano que forme individuos con calidez humana, y cuyo fin común sea una atención humanizada, por medio de lo cual se logre mejorar la calidad de vida de los individuos, y en la medida que se hagan estos pequeños aportes, vaya contribuyendo al desarrollo de la sociedad. (Garay, 2016)

La tercera dimensión nos enfrenta al desafío de aprender de la experiencia, la que interpela nuestros conocimientos, creencias y valores Desgagné (2005) citado por Núñez (20012). En palabras de los maestros: “A raíz de los resultados obtenidos en el análisis de los procesos de aprendizaje, enseñanza y formación, considero que el Aprendizaje Basado en Problema - ABP puede constituir una herramienta útil para el desarrollo de competencias profesionales. Sin embargo, es difícil poder optimizar el tiempo que, tanto estudiantes como profesores, deben dedicar en el desarrollo y evaluación de las competencias. Queda aún un largo camino por recorrer a la hora de poder organizar e implementar las actividades de la mejor manera posible y cumpliendo con todos los requerimientos del ABP. A pesar de que el ejercicio realizado ha arrojado unos resultados favorables, es necesario realizar un ejercicio de reflexión más profundo para identificar con mayor precisión aquellos aspectos que se pueden mejorar para implementar en experiencias futuras.”(Wiener, 2016).

Según Núñez (2012), “en estas tres dimensiones lo que aparece como desarrollo de la profesionalidad es, a nuestro entender, el desarrollo de conciencia profesional profesor, por lo que de ahora en adelante debiéramos pensar la profesionalización como un proceso permanente de concientización, cercano al concepto Freiriano, y por tanto de liberación y transformación. En este sentido, el ejercicio profesional del profesor, asumido como un ejercicio de profesionalización, pasaría de la expresión de acciones y rutinas, a convertirse en una praxis, intencionada, generadora de sentidos y de saberes de los profesores.”

Reconocer el camino de la profesionalidad del profesor universitario implica la construcción de planes de desarrollo profesoral coherentes con los dominios competenciales anteriormente descritos y contextualizados en el marco del Proyecto Educativo Institucional-PEI en consonancia con el direccionamiento estratégico de la Institución.



CAPITULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Naturaleza. El reglamento profesoral es el conjunto de principios y normas básicas que regulan las relaciones entre la Fundación Escuela Colombiana de Rehabilitación - ECR y sus profesores. Se fundamenta en los principios que orientan la misión, la visión y Proyecto Educativo Institucional – PEI y contempla las competencias, deberes y derechos, el escalafón, promoción, incentivos y régimen disciplinario.

Artículo 2. Campo de aplicación. El presente reglamento aplica a los profesores vinculados laboralmente a la ECR.

Artículo 3. Objetivos. Son objetivos los siguientes:

1. Establecer los criterios que otorguen transparencia, equidad y eficiencia a los procesos de escalafón y promoción, incentivos y régimen disciplinario de los profesores vinculados laboralmente a la ECR con base en sus competencias, deberes y derechos.
2. Fortalecer el desarrollo personal y profesional de los profesores vinculados laboralmente a la ECR.
3. Promover el mejoramiento continuo de los profesores vinculados laboralmente a la ECR.
4. Unificar criterios, procesos y procedimientos relacionados con el reglamento profesoral de la ECR.

Artículo 4. Registro de los profesores. La dependencia de talento humano de la ECR estará a cargo del registro y custodia de la hoja de vida e historial de los profesores, la cual se administrará de acuerdo a la normatividad vigente.

Artículo 5. Mecanismo de divulgación. El presente reglamento será socializado con cada profesor en el momento de la vinculación a la ECR y estará en todo caso disponible en la unidad de talento humano y en los diferentes medios de divulgación institucional, para su permanente consulta.

CAPITULO III

DEL PROFESOR DE LA ECR

Artículo 6. Definición. Para la ECR el profesor es la persona natural vinculada con la institución y comprometida con el PEI, las políticas, reglamentación y demás lineamientos institucionales, para desarrollar actividades propias de la formación integral, la investigación, proyección social y gestión de procesos académico administrativo.

Artículo 7. Características del Profesor de la ECR. Las características del desempeño del profesor de la ECR son:

1. Actuar en coherencia con los valores institucionales plasmados en el PEI.
2. Cualificar permanentemente su ejercicio como profesional académico.



Escuela Colombiana de Rehabilitación

3. Demostrar un alto desempeño en los procesos de enseñanza aprendizaje e interés y compromiso frente a la investigación, la proyección social y la gestión de procesos académico administrativos acordes con las políticas, reglamentación y demás lineamientos institucionales.
4. Asumir relaciones humanas respetuosas, abiertas y sinceras con los miembros de la comunidad y reconocer el trabajo en equipo como una herramienta importante para el logro de los objetivos institucionales.
5. Reconocerse como líder en el proceso de formación y de desarrollo institucional y actuar en coherencia con ello.

Artículo 8. Derechos de los profesores de la ECR. Además de los derechos y libertades consagradas en la Constitución Política y las leyes de la República de Colombia, son derechos del profesorado de la ECR:

1. Ejercer con plena autonomía el principio de libertad de cátedra al desarrollar sus actividades académicas, siempre respetando los principios que rigen la vida institucional de la ECR.
2. Recibir tratamiento respetuoso y equitativo por parte de todos los miembros de la comunidad institucional.
3. Recibir de la ECR los medios requeridos para el adecuado ejercicio de sus funciones y obligaciones contractuales.
4. Participar en la orientación y decisiones de la ECR, mediante la representación en los órganos de gobierno de la institución definidos en los reglamentos de la ECR.
5. Elegir y ser elegido para ocupar los cargos representativos de conformidad con los Reglamentos de la ECR.
6. Beneficiarse de los programas de Bienestar Universitario.
7. Participar en programas de capacitación, actualización o de desarrollo académico que oferte la ECR.
8. Gozar de los estímulos, distinciones e incentivos establecidos en el reglamento profesoral, previo cumplimiento de requisitos.
9. Conocer los reglamentos, políticas y lineamientos que rigen su vinculación con la Institución.
10. Ser categorizado conforme a lo establecido en el presente reglamento profesoral.
11. Tener garantía del debido proceso en el caso de tener que afrontar alguna acción disciplinaria.
12. Conocer los procedimientos de orden disciplinario aplicados a los profesores, para poder ejercer los derechos al debido proceso.
13. Todos aquellos inherentes a la dignificación de la actividad profesional del profesor universitario.
14. Los demás derechos contemplados en la legislación laboral.

Artículo 9. Deberes de los profesores de la ECR. Además de los deberes que se desprenden de la Constitución y las leyes de la República de Colombia, así como del reglamento y reglamentos de la ECR, son deberes específicos del profesorado los siguientes:

1. Conocer y cumplir las políticas y reglamentos de la ECR.
2. Cumplir con los requisitos de selección y procesos de inducción y re-inducción.





Escuela Colombiana de Rehabilitación

3. Responder por la calidad académica y ejercicio ético de las funciones encomendadas y colaborar con las demás actividades propias de la ECR.
4. Mantenerse actualizado en su campo de estudio, así como en los avances en el contexto de la educación superior.
5. Participar en la construcción del conocimiento en su campo de estudio y someterse a los procesos críticos propios de las comunidades académicas.
6. Respetar los enfoques e intereses académicos de sus pares, de acuerdo con principios de pluralismo intelectual.
7. Aportar sus conocimientos y experiencia para la formación de otros profesores.
8. Manejar con respeto, cordialidad y equidad las relaciones con todos los miembros de la comunidad institucional.
9. Asistir a las reuniones a las cuales sea citado por las directivas de la ECR.
10. Ejercer el derecho al voto para elegir a los representantes de los profesores en los órganos de gobierno de la institución.
11. Rendir oportunamente los informes que le sean solicitados.
12. Informar a tiempo sobre cualquier conducta o hecho lesivo a la comunidad universitaria.
13. Abstenerse de palabra y de hecho de todo aquello que pudiere afectar negativamente el buen nombre de la Institución.
14. Estructurar los programas de curso a su cargo y demás funciones encomendadas, según los lineamientos institucionales.
15. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
16. Los demás que se desprendan del contrato de trabajo, del reglamento de trabajo, manuales, demás reglamentaciones e instrucciones que emanen de la ECR. y de otros contratos especiales con la ECR.

Artículo 10. De la vinculación. Para la vinculación laboral como profesor de la ECR, todo candidato deberá cumplir con el procedimiento definido por la institución para tal fin. Todo profesor estará adscrito a una dependencia de carácter académico, sin que ello impida que pueda prestar apoyo a otras.

Artículo 11. Profesor según tipo de dedicación. Los profesores de la ECR pueden ser vinculados en uno de los siguientes tipos:

1. Profesor Catedrático: Es el profesor contratado por horas cátedra para desarrollar actividades de docencia, investigación, proyección social o académico administrativas durante un periodo académico específico. El monto de su remuneración es fijada por la rectoría según las directrices que señale el Consejo Superior Universitario - CSU. Esta se fija teniendo en cuenta los siguientes criterios: el máximo título universitario alcanzado, la experiencia académica y la experiencia profesional.
2. Profesor de Planta: Es el profesor contratado con una dedicación de tiempo completo, o medio tiempo, para desarrollar actividades de docencia, investigación, proyección social y gestión de procesos académico- administrativos. El monto de su remuneración corresponderá a la base salarial más los puntos correspondientes a la respectiva categoría del escalafón. Esta





Escuela Colombiana de Rehabilitación

remuneración será fijada por la rectoría, según las directrices del Consejo Superior Universitario - CSU.

3. Profesor Ocasional. Es aquel que se vincula a la ECR en forma esporádica, con una finalidad y en un período específico, o para atender vacancias temporales de profesores de planta o de cátedra. El monto de su remuneración es fijada por la rectoría según las directrices que señale el Consejo Superior Universitario – CSU.
4. Profesor Visitante: Es aquel que a título personal o en virtud de convenios con instituciones nacionales o internacionales colabora con el desarrollo académico de los programas de la ECR.

Parágrafo 1: La ECR podrá contratar profesores de tiempo parcial, de manera excepcional y transitoria por requerimientos específicos, previa aprobación de rectoría.

Parágrafo 2: Otros criterios adicionales de remuneración a los profesores, que no se contemplen en el presente reglamento, serán definidas por la rectoría según directrices del CSU.

Parágrafo 3. Los profesores de planta de tiempo completo sólo podrán tener contrato adicional por hora cátedra o prestación de servicios en los casos excepcionales que expresamente autorice el rector, a propuesta del decano o jefe de unidad.

Artículo 12. De las Competencias. Las competencias de los profesores de la ECR hacen referencia al conjunto de actuaciones en los ámbitos de formación integral, investigación, proyección social y procesos académico administrativos integrados en la práctica educativa bajo los principios de idoneidad profesional, excelencia académica e integridad ética. Las competencias del profesional académico se reconstruyen permanentemente para generar alternativas de solución creativa y crítica en el contexto de la educación superior a nivel local, regional y global.

Artículo 13. De las competencias en formación integral: Se entiende como funciones de docencia, aquellas estrategias de formación integral encaminadas al desarrollo de la autonomía del estudiante mediante procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación a través de la orientación, asesoría y tutoría en las asignaturas o cursos, el análisis y la resolución de problemas, la potenciación del pensamiento crítico y creativo, la toma de decisiones orientada bajo principios éticos, la integración entre trabajo individual y cooperativo, y demás actividades que se desarrollan en los diversos ambientes de aprendizaje.

En este marco emergen como dominios competenciales del profesional académico con relación a la formación integral los siguientes que se describen en la tabla 1.

Tabla 1.
 Dominios competenciales del profesional académico en el marco de la formación integral

Vigilado Mineducación



Dominio Competencial	Unidad de competencias
Diseño, implementación y evaluación de entornos de aprendizaje en la perspectiva socio constructivista, orientados al desarrollo de las competencias profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseña los procesos de formación con base en el análisis de las intenciones educativas (competencias) y las ideas previas de los estudiantes. • Reconfigura los contenidos vinculando situaciones problemáticas. • Crea estrategias de enseñanza y aprendizaje orientadas al análisis y resolución de problemas. • Crea estrategias orientadas a la consolidación del aprendizaje individual, colaborativo y cooperativo. • Construye estrategias de evaluación del aprendizaje integrando la evaluación diagnóstica, de proceso y de resultados. • Utiliza referencias bibliográficas pertinentes y promueve el análisis crítico como base para la toma de decisiones bajo principios éticos. • Integra el uso significativo del segundo idioma y de las tecnologías de la información y la comunicación al proceso de aprendizaje • Genera estrategias de comunicación asertiva para facilitar el proceso de aprendizaje, bajo los valores institucionales.
Tutoría académica orientada al fortalecimiento de las estrategias para aprender a aprender.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseña, implementa, realiza seguimiento y mejoramiento del plan de acción tutorial orientado a promover la autorregulación del aprendizaje. • Realiza estrategias de práctica demostrativa, guiada, entre pares e independiente. • Establece relaciones humanas con empatía, responsabilidad, honestidad y respeto durante el análisis y resolución de problemas.
Consejería como estrategia de acompañamiento promotora de la permanencia estudiantil.	<ul style="list-style-type: none"> • Asesora sobre la trayectoria curricular pertinente a cada estudiante. • Vincula a los estudiantes a los programas de mejoramiento académico y asesoría psicosocial según las necesidades particulares. • Divulga el reglamento estudiantil y las políticas institucionales, de tal manera que el estudiante tome decisiones informadas. • Propicia un ambiente de aprendizaje que favorezca la comunicación asertiva, la toma de conciencia, la acción reflexiva y la autorregulación del aprendizaje.

Artículo 14. De las competencias en investigación: La actividad investigativa se refiere al proceso de adaptación, producción, transferencia y comunicación del conocimiento mediante la participación



del profesor como investigador principal, co-investigador o asistente en proyectos de investigación, así, como a la participación en grupos y líneas de investigación, o en la asesoría a semilleros de investigación de la ECR. En la tabla 2, se describen los dominios competenciales.

Tabla 2.

Dominios competenciales del profesional académico en el marco de la investigación.

Dominio Competencial	Unidad de competencias
Diseño, desarrollo y evaluación proyectos de investigación e innovación.	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende las políticas nacionales e internacionales que orientan la gestión de la investigación. • Identifica problemáticas a partir de las necesidades sociales en el campo profesional específico con relación a las políticas públicas. • Argumenta las implicaciones sociales de la producción de conocimiento. • Relaciona los aspectos epistemológicos, conceptuales y metodológicos del proceso investigativo. • Hace uso comprensivo de las diferentes estrategias, técnicas e instrumentos propios de la investigación. • Analiza críticamente los resultados del proceso investigativo. • Presenta los hallazgos y conclusiones de la investigación teniendo en cuenta los diferentes usuarios de la misma. • Establece los procesos de divulgación de la investigación. • Proyecta los resultados de la investigación en diferentes contextos. • Lidera y participa en grupos de investigación y redes de conocimiento.
Diseño, desarrollo y evaluación de estrategias orientadas a la investigación formativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Orienta el proceso de construcción del proyecto de investigación brindando estrategias orientadas a la consolidación del pensamiento científico en estudiantes pregrado y posgrado. • Diseña, implementa y evalúa estrategias orientadas a la consolidación del análisis crítico de la información, la producción escrita y la comunicación oral. • Diseña, aplica y evalúa estrategias orientadas a la consolidación de la participación de los estudiantes en los grupos de investigación bajo los principios de responsabilidad individual y procesamiento grupal. • Promueve la participación de los estudiantes en semilleros de investigación facilitando el aprendizaje entre pares mediante estrategias cognitivas y metacognitivas. • Lidera los procesos de trabajo en redes interdisciplinarias e interinstitucionales.





Artículo 15. De las competencias en proyección social. La proyección social se refiere a los procesos de vinculación e interacción participativa de la ECR con el estado, la comunidad y el sector empresarial de carácter público y privado y las actividades profesoras están relacionadas con la educación continuada, la prestación de servicios, la gestión de proyectos de desarrollo social el seguimiento a egresados, el desarrollo de prácticas y pasantías, y las relaciones nacionales e internacionales. A continuación, se presentan los siguientes dominios competenciales en la tabla 3. Tabla 3.

Dominios competenciales del profesional académico en el marco de la proyección social.

Dominio Competenciales	Unidad de competencias
Formulación, ejecución y evaluación de proyectos sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Establece el diagnóstico con base en la identificación de las necesidades de las personas, familias y comunidades en el ámbito de la salud y la rehabilitación y con referencia a las políticas nacionales e internacionales. • Diseña, implementa y evalúa de estrategias orientadas a promover la inclusión social. • Sistematiza modelos de práctica en diferentes contextos comunitarios, laborales y clínicos, entre otros.
Consolidación de alianzas estratégicas nacionales e internacionales que aporten al desarrollo humano y al desarrollo social.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza procesos de asesoría y consultoría con base en el análisis del contexto de las organizaciones. • Representa a la institución en diferentes redes o alianzas del ámbito de la rehabilitación. • Diseña, desarrolla y evalúa el portafolio de educación continuada con base en el análisis de las necesidades de actualización en el campo profesional respectivo y la comunidad en general. • Diseña estrategias de movilidad nacional e internacional, para la generación de soluciones innovadoras centradas en la participación y empoderamiento de los estudiantes, profesores y organizaciones.

Artículo 16. De las competencias en gestión de procesos académico administrativos, se refiere al liderazgo de procesos de gestión de unidades académicas, curricular, investigación, desarrollo e innovación, autoevaluación y permanencia, entre otros, que agregan valor con relación a los objetivos institucionales. A continuación, se presentan en la tabla 4 las unidades de competencias respectivas.

Tabla 4.

Dominios competenciales del profesional académico en el marco de la gestión académico-administrativo

Vigilado Mineducación





Dominio Competencial	Unidad de competencias
Gestión de Unidades Académicas	<ul style="list-style-type: none"> • Co-construcción de los Planes Estratégicos de la Institución. • Diseño de políticas académicas con base en el análisis crítico de los retos en el ámbito de educación superior. • Apropiación, evaluación y divulgación del PEI • Diseño, implementación y evaluación del plan de acción de la unidad académica respectiva en coherencia con el direccionamiento estratégico de la ECR. • Elaboración de propuestas de proyectos educativos de programas de pregrado, postgrado y educación continuada. • Diseño de estrategias de vinculación, permanencia y graduación de estudiantes a los programas de pregrado, postgrado y educación continuada. • Co-creación de estrategias de integración entre formación, investigación y proyección social. • Gestión del capital humano orientada hacia la investigación-reflexión e innovación. • Liderazgo y consolidación de equipos académicos altamente competitivos. • Co- construcción de estrategias de promoción de la formación avanzada y formación permanente de los profesores con base en la identificación de las necesidades particulares e institucionales. • Identificación, implementación y evaluación de Sistemas de Información corporativos para la toma de decisiones.
Gestión de procesos curriculares.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño, implementación y evaluación currículos en pregrado, posgrado y educación continua bajo los lineamientos del PEI y del PEP. • Construcción de rutas curriculares con los consejeros del programa • Diseño, implementación y seguimiento de estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación. • Co- construcción de estrategias de mejoramiento académico y acompañamiento estudiantil con los equipos de consejería, tutoría y bienestar universitario.
Gestión de procesos de investigación, desarrollo e innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de estrategias de gestión de los procesos de investigación, desarrollo e innovación, bajo los lineamientos institucionales y con relación a los ámbitos regional, nacional e internacional.

Vigilado Mineducación





	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de alianzas estratégicas mediante redes y consorcios de investigación, desarrollo e innovación en las áreas de conocimiento prioritarias para la institución. • Gestión, seguimiento y control de las convocatorias que permitan la obtención de recursos y la movilidad de los profesionales académicos a nivel nacional e internacional. • Auditoria de los diferentes convenios, proyectos, de investigación, desarrollo e innovación en ámbito regional, nacional e internacional. • Co- construcción con los grupos de investigación, desarrollo e innovación de las estrategias de socialización y divulgación de los resultados. • Diseño, implementación y evaluación de las estrategias orientadas a la protección de la propiedad intelectual y los derechos de autor. • Co- construcción de estrategias de promoción de la formación avanzada y formación permanente de los profesores con base en la identificación de las necesidades particulares e institucionales. • Co-creación de estrategias de integración entre formación, investigación y proyección social
--	--

Artículo 17. Dedicación a las diferentes funciones. El tiempo de dedicación de los profesores a las funciones de formación integral, investigación, proyección social, y gestión académica – administrativa, obedecerá a las políticas generales que adopte la ECR de acuerdo con las circunstancias propias del desarrollo y las necesidades de cada dependencia académica.

CAPITULO IV

ESCALAFÓN PROFESORAL

Artículo 18. Concepto. El escalafón profesoral es una estrategia que promueve el desarrollo del profesional académico, valorando los requisitos y méritos bajo estándares de calidad y transparencia. El escalafón aplica solamente a profesores de planta de la ECR.

Artículo 19. Objetivos del escalafón profesoral. Son objetivos los siguientes:

- Fortalecer el desarrollo personal y profesoral de los profesionales académicos, la consolidación de las comunidades de práctica de carácter académico y la permanencia de los profesores en la institución.
- Valorar la trayectoria del desarrollo profesoral con relación a los procesos de formación permanente, reorientación de acciones con base en la evaluación del desempeño y la generación de productos académicos consistentes con su perfil particular en el contexto institucional.

Vigilado Mineducación



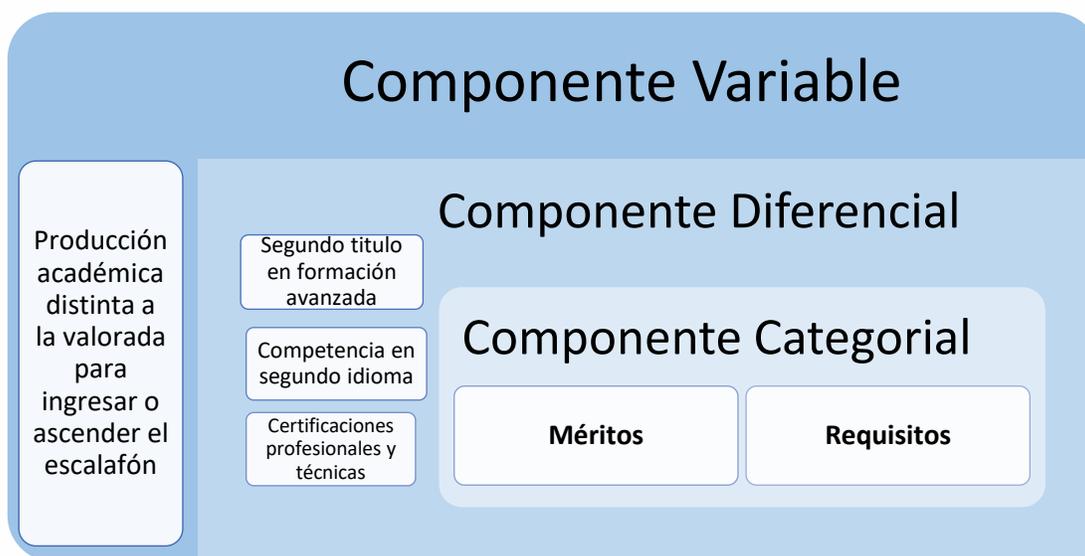


Escuela Colombiana de Rehabilitación

- Visibilizar la producción académica en los campos de la formación integral, la investigación, la proyección social y la gestión de procesos académico-administrativos con base en los valores de: honestidad, integridad, tolerancia, solidaridad, sensibilidad social, responsabilidad, equidad y disciplina.

Artículo 20. Estructura del escalafón profesoral. La estructura del escalafón profesoral emerge de la relación entre la trayectoria del profesional académico con relación a los requisitos y méritos académicos, valorados bajo los principios axiológicos de la comunidad académica de la ECR en concordancia con las dinámicas nacionales e internacionales. Está conformado por tres componentes: categorial, diferencial y variable.

El componente categorial se ha definido con relación a las categorías de instructor, asistente, asociado y titular, integrando requisitos y méritos académicos. El componente diferencial del escalafón tiene como propósito visibilizar y reconocer los méritos académicos particulares de cada profesor, los cuales agregan valor a su desempeño en los diferentes campos de actuación y se refieren a la segunda titulación por nivel de formación, a la competencia en inglés u otros idiomas definidos por la ECR; así como certificaciones profesionales y técnicas otorgadas por entidades debidamente reconocidas. En cuanto al componente variable, tiene como propósito reconocer la productividad permanente de los profesores, es decir, hace referencia a los productos académicos que el profesor decide presentar por una sola vez independientemente a los méritos que se validaron para el ascenso al escalafón entre categorías.



Artículo 21. Requisitos. Los requisitos hacen referencia a las condiciones mínimas que debe lograr el profesor durante su trayectoria académica y permiten regular los procesos de vinculación, formación y desarrollo profesoral y evaluar el desempeño integral del docente como líder de la comunidad de la ECR. Los requisitos que deben acreditar el profesor el ingreso y el ascenso al escalafón docente.





Escuela Colombiana de Rehabilitación

- **Niveles de formación:** Hace referencia a la trayectoria de educación formal que ha realizado el profesor a través de su vida académica, incluye todos los niveles de pregrado y postgrado. La obtención de dos o más títulos en un mismo nivel de pregrado o posgrado no será equivalente al título en un nivel superior. Este requisito asigna la siguiente puntuación:

Tabla 5

<i>Nivel de formación</i>	<i>Puntaje</i>
Profesional universitario	20
Especialización profesional	30
Magister	60
Doctorado	100

- **Programa de inducción:** Orientado a la comprensión de la identidad institucional y el rol del profesor en la ECR con referencia a la rehabilitación y la inclusión social. Este requisito no asigna puntos, pero su cumplimiento es requisito para el ascenso en el escalafón.
- **Formación y experiencia profesional disciplinar:** Está relacionado con al dominio, actualidad y experticia que certifica el profesor con relación a los componentes epistemológicos, conceptuales y metodológicos de carácter disciplinar y profesional concerniente a los diferentes campos de conocimiento y a los campos de actuación profesional para aportar al análisis de la solución de problemas en contextos cambiantes. Este requisito asigna la siguiente puntuación:

Tabla 6

Experiencia docente y profesional	Puntaje
Dos (2) a Seis (6) periodos académicos (1 -3 años)	3
Ocho (ocho) a 16 periodos académicos (4- 8 años)	6
18 a 24 periodos académicos (9 a 12 años)	9
26 a 32 periodos académicos (13 a 16 años)	12
34 a 40 periodos académicos (17 a 20 años)	15
42 a 50 periodos académicos (21 a 25 años)	20
Más de 52 periodos académicos (más de 26 años)	25

- **Formación en el ámbito educativo:** Hace referencia a los procesos de formación en los ámbitos pedagógicos, didácticos y evaluativos que realiza el profesor en coherencia con el proyecto educativo institucional con el propósito de mejorar su práctica educativa. Este requisito no asigna puntos, pero su cumplimiento es exigido para el ascenso en el escalafón. Para los profesores de planta vinculados por primera vez a la institución se requiere la presentación de la certificación respectiva, con una intensidad mínima de 80 horas.





Escuela Colombiana de Rehabilitación

- **Evaluación del desempeño del profesor:** Hace referencia a la valoración del desempeño profesoral entendido como: la ejecución idónea y ética parte del profesor de las actividades relacionadas con la formación integral, la investigación, la proyección social y la gestión de procesos académico administrativos en el marco del PEI y el PEP y el plan de desarrollo institucional (PDI). Este requisito no asigna puntos, pero es requerido para el proceso de ascenso en el escalafón.

Artículo 22. Méritos Académicos. Son los productos académicos resultado de la formación y experiencia del profesor en los diferentes campos de actuación, valorados bajo criterios de existencia y calidad coherentes con la comunidad científica nacional e internacional, para la descripción de los productos académicos se utilizará como referente nacional COLCIENCIAS o la entidad equivalente, puesto que con base en él se han definido los productos clase A, B y C. También podrá utilizarse referentes y clasificaciones de clase internacional.

Tabla 7
 Relación de méritos con producto clase A

Mérito	Clase Producto
Artículo revista A1	A
Artículo revista A2	A
Libro A1	A
Capítulo de libro A1	A
Patente de invención A	A
Patente de invención B	A
Desarrollo de software	A
Innovación generada en la gestión empresarial	A
Informe técnico final de consultoría o asesoría	A
Dirección Trabajo de Grado Maestrías y Doctorados	A
Estrategias pedagógicas para el fomento de CTI	A
Participación ciudadana en proyectos CTI	A
Documento de trabajo	A
Edición de revista científica o de libro de resultado de investigación	A

Tabla 8
 Relación de méritos con producto clase B

Mérito	Clase Producto
Artículo revista A3	B



Artículo revista B	B
Libro A2	B
Libro B	B
Capítulo de libro A	B
Patente de Invención C	B
Innovación en procedimiento y servicio	B
Estrategias de comunicación del conocimiento	B
Dirección Trabajo de Grado pregrado	B
Ponencia en evento científico internacional y Nacional	B
Producto red de conocimiento.	B
Producto de Actividades en Relación con formación de Recursos Humanos	B

Tabla 9
 Relación de méritos con producto clase C

Mérito	Clase Producto
Artículo revista C	C
Artículo revista D	C
Productos de actividades en relación con la Formación de Recursos Humanos	C
capitulo libro B	C
Espacios de participación ciudadana	C
Generación de contenidos impresos, multimedia o virtual	C
Boletín divulgativo de resultado de investigación	C
Apropiación social del conocimiento	C

Parágrafo. La vigencia de los productos académicos se aplicará en coherencia con los criterios utilizados por la entidad referente.

Artículo 23. Categorías del escalafón profesoral, son: profesor instructor, profesor asistente, profesor asociado y profesor titular. Los criterios de promoción en el reglamento profesoral hacen referencia a la acreditación de los requisitos y los méritos académicos descritos para cada categoría. La valoración de la producción académica se realiza mediante un sistema de puntos por el cual se cuantifica el ascenso entre categorías.

Artículo 24. Profesor instructor. Es intérprete del PEI de la ECR, constructor de entornos de aprendizaje mediante la aplicación de los lineamientos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de sus cursos.

Tabla 10
 Relación de requisitos, méritos y puntos, profesor instructor

Requisitos	Méritos	Puntos Categoría Base
<ul style="list-style-type: none"> Formación de pregrado, especialización, maestría y doctorado Experiencia profesional 2 años Experiencia profesor 1 año Diplomado de formación profesor 	Un mérito académico categoría A, B, C	15

Artículo 25. Profesor asistente. Es tutor académico comprometido con el desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes, consejero comprometido con la permanencia estudiantil y la calidad académica.

Tabla 11
 Relación de requisitos, méritos y puntos, profesor asistente

Requisitos	Méritos	Puntos Categoría Base
<ul style="list-style-type: none"> Formación con especialización, maestría o doctorado. Experiencia profesional 3 años Experiencia profesor 2 años Curso de inducción ECR Diplomado de formación profesor Evaluación del desempeño igual o mayor a 4,0. 	Dos méritos académicos categoría A, B, C	30

Artículo 26. Profesor asociado. Investigador comprometido con la adaptación, producción y gestión del conocimiento científico, gestor de proyectos de desarrollo e innovación y líder de alianzas estratégicas

Tabla 12
 Relación de requisitos, méritos y puntos, profesor asociado

Requisitos	Méritos	Puntos Categoría Base



Escuela Colombiana de Rehabilitación

<ul style="list-style-type: none"> • Formación postgradual maestría o doctorado • Líder de proyecto de investigación o desarrollo. • Experiencia profesor 4 años • Diplomado de formación profesor. • Evaluación del desempeño igual o mayor a 4,0. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un mérito académico categoría A • Dos méritos académicos categoría B o C 	60
--	---	----

Artículo 27. Profesor titular. Líder grupo de investigación, desarrollo e innovación, investigador principal, consultor o asesor en áreas estratégicas para la ECR.

Tabla 13

Relación de requisitos, méritos y puntos, profesor titular

Requisitos	Méritos	Puntos Categoría Base
<ul style="list-style-type: none"> • Formación postgradual doctorado • Líder grupo de investigación y desarrollo • Experiencia del profesor 8 años • Diplomado de formación profesor • Evaluación del desempeño igual o mayor a 4,0. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tres méritos académicos categoría A • Dos méritos académicos categoría B 	100

Artículo 28. Componente diferencial. En la tabla 14 se presenta el puntaje adicional que se debe asignar por los méritos particulares que diferencian la trayectoria de desarrollo de cada profesor, estos puntos se asignan por una única vez y se adicionan a los puntos del componente categorial y en ningún caso se pueden valorar para el ascenso entre categorías.

Tabla 14

Méritos y puntaje para componente diferencial

Mérito	Puntaje adicional
Pregrado profesional adicional	10
Certificaciones en enfoques, metodologías, estrategias o técnicas específicas, en campos específicos	10
Maestría o especialización clínica (con entrenamiento intensivo) adicional	30
Postdoctorado	45
Certificación B1 o su equivalente en otro idioma	5
Certificación B2 o su equivalente en otro idioma	10
Certificación C1 o su equivalente en otro idioma	20





Certificación C2 o su equivalente en otro idioma	30
Certificación A1 Y A2 o su equivalente en otro idioma	0

Parágrafo. Se asignan 10 puntos a certificaciones en un enfoque, metodología, estrategia, técnica o procedimiento con intensidad igual o superior a 60 horas o su equivalente en número de créditos académicos. En ningún caso se puede presentar como requisito para el ingreso o ascenso en el escalafón docente, como formación permanente en el ámbito docente o disciplinar-profesional específico. Las condiciones de verificación de las certificaciones las define el comité de escalafón profesoral.

Artículo 29. Componente variable. Corresponde a los méritos académicos que el profesor perteneciente a una de las categorías del escalafón profesoral puede presentar por única vez para la asignación de los puntos independientemente de la categoría en la que se encuentre; estos puntos no se adicionan al componente categorial, solo son reconocidos una vez, no podrán utilizarse para ascenso entre categorías y no son constitutivas de salario. La tabla correspondiente se describe en el sistema de incentivos.

Artículo 30. Selección e ingreso de profesores de planta. La selección de profesores de planta se realiza mediante convocatoria publicada por la dependencia de talento humano por solicitud de una facultad o unidad académica, especificando la categoría y funciones aprobadas para la vacante que se va a proveer o para el cargo nuevo, según sea el caso.

La valoración de requisitos y méritos para su ubicación en el escalafón la realiza el comité de escalafón, previa verificación de méritos por la dirección académica.

Artículo 31. Ascenso de categoría en el escalafón profesoral. La solicitud de ascenso en el escalafón la realiza el profesor mediante carta dirigida a la dirección académica, adjuntando la información, necesaria para las verificaciones de requisitos y méritos establecidas para cada categoría. La dirección académica presenta los resultados de verificación al comité de escalafón quien confirma la promoción del profesor.

Parágrafo. La dirección académica realizará la convocatoria para ascenso al escalafón profesoral según la programación de calendario académico y se reserva el derecho de su realización según la disponibilidad presupuestal del año respectivo.



CAPITULO V

DEL COMITÉ DE ESCALAFÓN PROFESORAL

Artículo 32. Finalidad del comité de escalafón profesoral. La ECR tendrá un comité de escalafón profesoral cuya finalidad será confirmar y aprobar las solicitudes de promoción de los profesores en el escalafón.

Artículo 33. Conformación del comité de escalafón profesoral. El comité de escalafón profesoral de la ECR estará conformado por:

1. El director académico o su delegado, quien lo convoca y lo preside
2. Un representante de los decanos elegido por sus pares.
3. Un representante de las demás dependencias académicas elegido por sus pares.
4. El representante de profesores al Consejo Superior.
5. El jefe de gestión del talento humano.

Parágrafo 1. El secretario del comité del escalafón profesoral será el jefe de la unidad de gestión de talento humano.

Parágrafo 2. Las decisiones del comité del escalafón profesoral se tomarán por mayoría absoluta.

Artículo 34. Funciones del comité de escalafón profesoral. Son funciones:

- Asignar el puntaje del profesor que ingresa por primera vez a la ECR.
- Evaluar los méritos de los profesores para optar a una de las categorías del escalafón, con base en los criterios fijados en el presente reglamento.
- Atender las solicitudes de los profesores sobre su clasificación en el escalafón.
- Recomendar a la rectoría las clasificaciones acordadas para la asignación de la categoría correspondiente dentro del escalafón.

Parágrafo. El comité de escalafón tendrá la autonomía para decidir la homologación de requisitos excepcionales para evaluar las condiciones de promoción de los docentes.

Artículo 35. Reglamento operativo comité de escalafón profesoral. El Comité de escalafón profesoral elaborará su propio reglamento operativo.

CAPITULO VI

DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO PROFESORAL

Artículo 36. De la definición. Para la ECR la evaluación se constituye en factor determinante para el mejoramiento de la calidad de los procesos académicos y administrativos y para el logro de la misión y la visión institucional. Desde este planteamiento a través de la evaluación del desempeño profesoral, se pretende valorar la práctica del profesional académico en los ámbitos de formación



integra, investigación, proyección social y gestión de procesos académico - administrativos, bajo principios éticos.

Artículo 37. Del mecanismo de evaluación. El mecanismo de evaluación del desempeño profesoral se desarrolla mediante procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, con el propósito de promover la autorregulación del profesor en su plan de desarrollo y se realiza con referencia a las competencias en los ámbitos de formación integral, investigación, proyección social y gestión de procesos académico- administrativos.

Artículo 38. De los resultados. Los resultados de la evaluación del desempeño se constituyen en el insumo o la línea base para el diseño del plan de desarrollo profesoral, la vinculación a la formación permanente y avanzada y a la generación de otras estrategias orientadas al mejoramiento de la práctica educativa en el marco del plan de desarrollo institucional.

Artículo 39. De la gestión del proceso de evaluación del desempeño profesoral. La dependencia de autoevaluación tendrá a su cargo el diseño, implementación y seguimiento de las estrategias de evaluación del desempeño profesoral, con el aval de la dirección académica. Los resultados serán comunicados al jefe inmediato de cada profesor para realizar el proceso de retroalimentación del plan de desarrollo profesoral.

CAPITULO VII

DE LA FORMACIÓN DE LOS PROFESORES

Artículo 40. De la definición. La formación profesoral, es una estrategia orientada al mejoramiento de la práctica de los profesionales académicos en los ámbitos de formación integral, investigación, proyección social y gestión de procesos académico administrativos. Se lleva a cabo a través del programa institucional de formación profesoral, en sus dos componentes formación permanente y formación avanzada. Se entiende la formación permanente como aquellas estrategias orientadas al fortalecimiento de la identidad del profesor en el marco del proyecto educativo institucional. En cuanto a la formación avanzada hace referencia a la formación postgradual de los profesores en el marco del proyecto estratégico de la ECR.

Artículo 41. Del programa institucional de formación profesoral. La gestión del programa institucional de formación profesoral es responsabilidad de la dirección académica y se diseña para un período de cinco (5) años con base en el PDI y el proyecto de cada dependencia académica. El programa institucional de formación profesoral debe identificar las áreas prioritarias de desarrollo institucional y de las dependencias académicas, proyectar la formación de los profesores en formación permanente y formación avanzada y determinar los recursos necesarios para su implementación. El programa institucional de formación profesoral se debe actualizar anualmente.





Artículo 42. De las condiciones de la formación profesoral: Con el propósito de promover la formación profesoral bajo principios de responsabilidad y efectividad, se deben tener en cuenta las siguientes condiciones:

- El profesor debe realizar la solicitud personal y motivada para la formación avanzada o la inscripción a los programas de formación permanente con base en el plan de desarrollo profesoral y el programa institucional de formación profesoral.
- Con relación a la formación avanzada, las condiciones serán definidas en el contrato de contraprestación respectivo.
- Con relación a la formación permanente, el profesor debe cumplir con las condiciones de asistencia y calidad en el desempeño académico esperado. Es decir, aprobar la formación respectiva. En caso contrario deberá realizar el pago definido por la ECR para el caso respectivo.

CAPITULO VIII

DEL DESARROLLO PROFESORAL

Artículo 43. Definición. El desarrollo profesoral, hace referencia a las trayectorias personales que construyen los profesores al constituirse en profesionales académicos, de tal manera, que integran en su práctica educativa las competencias con relación en los ámbitos de formación integral, investigación, proyección social y gestión de procesos académico administrativos. El desarrollo profesoral se orienta a la consolidación del proyecto vital del profesor como constructor de la comunidad académica de la ECR y por tanto su compromiso con la excelencia académica.

Artículo 44. Plan de desarrollo del profesor. Es interés de la ECR promover el desarrollo integral del profesor conforme con los resultados de la evaluación del desempeño profesoral y con las metas propuestas en el proyecto de cada dependencia académica. El plan de desarrollo profesoral está conformado por dos dimensiones la dimensión personal y académica.

CAPÍTULO IX

DISTINCIONES E INCENTIVOS A LOS PROFESORES

Artículo 45. Tipos de distinciones y competencia para concederlas. Son distinciones académicas las que se enumeran a continuación, cuyo otorgamiento es competencia de la rectoría a solicitud unánime y motivada del Consejo Académico. Las postulaciones serán presentadas y documentadas por dirección académica, previa solicitud de la dependencia respectiva.

- a) **Profesor honorario:** Es la distinción reservada para honrar a destacadas personalidades nacionales o extranjeras de las ciencias, las profesiones o las artes no vinculadas laboralmente a la Escuela Colombiana de Rehabilitación.





Escuela Colombiana de Rehabilitación

- b) Profesor emérito:** Es la distinción otorgable a los profesores asociados y titulares que decidieron retirarse luego de por lo menos 40 periodos académicos (20 años) de carrera profesoral, de los cuales 18 periodos académicos (8 años) o su equivalente deben haber estado vinculados como profesores de la ECR.
- c) Maestro universitario:** Es la distinción que se le puede otorgar a los profesores asociados y titulares en ejercicio, quien como ejemplo de vida tipifique testimonialmente el ideal de maestro de la ECR mediante productos de innovación en el ámbito de la docencia, la investigación y la proyección social; y tenga por lo menos 20 periodos académicos (10 años) o su equivalente de trayectoria académica en la ECR.
- d) Profesor distinguido:** Es el reconocimiento al desempeño integral del profesor vinculado por lo menos durante 10 periodos académicos (cinco años) o su equivalente a la ECR en los ámbitos de formación integral, la investigación y la proyección social, y que ha realizado aportes significativos mediante proyectos, programas y acciones al área de rehabilitación y a la inclusión social.
- e) Distinción al mérito académico:** Se entrega al profesor asistente, asociado o titular, que haya logrado un desempeño académico sobresaliente, según la evaluación del desempeño profesoral por cuatro (4) periodos académicos (2 años) consecutivos.

Artículo 46. Incentivos. La ECR promueve y reconoce la calidad académica de los profesores. Los estímulos académicos serán:

- a)** Apoyo financiero para la realización de estudios de formación avanzada, con base en el programa institucional de formación profesoral.
- b)** La ECR brindará facilidades al docente para la elaboración de tesis o trabajo final.
- c)** Estrategias para la formación permanente del profesor, con base en el programa institucional de formación profesoral.
- d)** Estrategias para la consolidación de la competencia en otros idiomas, con base en el programa institucional de formación profesoral.
- e)** Remuneración variable por productividad académica.
- f)** Representación de la ECR en eventos académicos y científicos.
- g)** Difusión de la producción intelectual y científica a través de la publicación de revistas y libros, entre otros.
- h)** El año sabático.
- i)** Semestre académico internacional.
- j)** Bonificación a líderes de proceso.

Artículo 47. El año sabático es un estímulo que la ECR otorga a profesores asociados o titulares de tiempo completo, con mínimo 20 periodos académicos (10 años) de trayectoria académica en la ECR. Durante el año sabático el profesor continúa vinculado laboralmente y se otorga para la realización de un proyecto de innovación, preferiblemente de carácter interinstitucional e internacional, en los ámbitos de formación integral, investigación, proyección social y gestión de





Escuela Colombiana de Rehabilitación

procesos académicos administrativos. El proyecto del año sabático guardara coherencia con el plan de desarrollo institucional y el proyecto de la dependencia académica respectiva.

Parágrafo. La ECR se reserva el derecho de la aprobación del año sabático según la disponibilidad presupuestal del año respectivo.

Artículo 48. Período académico Internacional. Tiene como propósito facilitar la vinculación de los profesores a redes académicas en el contexto internacional a través de pasantías en los campos de la salud, la rehabilitación y la discapacidad, en los ámbitos de formación integral, investigación, proyección social y gestión de procesos académicos administrativos.

Parágrafo 1. Son elegibles para realizar el período académico internacional los profesores asistentes, asociados o titulares que tengan una vinculación con la ECR de cuatro (4) periodos académicos (2 años) continuos o su equivalente. Se asignará el período académico internacional a un profesor para cada dependencia académica. En caso que dos profesores de la misma dependencia académica cumplan con los requisitos para la asignación del período académico internacional, se privilegia al profesor que por primera vez desee participar.

Parágrafo 2. El profesor debe presentar el proyecto de pasantía, con los productos esperados y la certificación de admisión emitida por la institución respectiva, especificando objetivos, productos, lugar, fecha de inicio y finalización. Todos los profesores que realicen un período académico internacional deben presentar una comunicación oral y escrita como informe final de proceso, según los requerimientos de la dirección académica.

Parágrafo 3. Durante el período académico internacional respectivo (enero-junio o julio-diciembre) El profesor continúa vinculado laboralmente a la ECR. El período académico internacional cubre los pasajes respectivos. El período académico internacional no se asigna automáticamente, se aprueba con base en la reasignación de responsabilidades académicas entre los miembros de la dependencia académica respectiva.

ARTICULO 49. Bonificación por productividad académica. Hace referencia a los reconocimientos financieros por producción académica en los ámbitos de la formación integral, la investigación y la proyección social, que se otorgan a profesores escalafonados. Son incentivos financieros no constitutivos de salario, pagados por una sola vez. Es un solo producto y una única vez. En el año En ningún caso los productos que se presentan para asignación de remuneración variable pueden presentarse para ingreso o ascenso en el escalafón profesoral. En la siguiente tabla se especifican los productos académicos y el puntaje respectivo.

Tabla 13.
 Méritos y puntaje para componente variable

Mérito	Categoría Componente Base	Puntaje Solo Una vez
Artículo revista A1	A	30

Vigilado Mineducación



Artículo revista A2	A	25
Libro A1	A	30
Capítulo de libro A1	A	30
Patente de invención A	A	30
Patente de invención B	A	25
Desarrollo de software	A	30
Innovación generada en la gestión empresarial	A	30
Informe técnico final de consultoría o asesoría	A	30
Estrategias pedagógicas para el fomento de CTI	A	30
Participación ciudadana en proyectos CTI	A	25
Documento de trabajo	A	25
Edición de revista científica o de libro de resultado de investigación	A	25
Artículo Revista B	B	15
Libro A2	B	25
Libro B	B	20
Capítulo de libro A	B	25
Patente de invención C	B	20
Innovación en procedimiento y servicio	B	20
Estrategias de comunicación del conocimiento	B	20
Ponencia en evento científico internacional	B	15
Producto red de conocimiento.	B	20
Artículo revista D	C	5
Espacios de participación ciudadana	C	15
Generación de contenidos impresos, multimedia o virtual	C	10
Ponencia en evento científico nacional	B	10
Boletín divulgativo de resultado de investigación y desarrollo.	C	10

CAPITULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO Y SITUACIONES LABORALES

Artículo 50. Régimen disciplinario y procedimental. Este se sujetará tanto a las disposiciones del reglamento interno de trabajo como a lo establecido en la Ley laboral, así como las disposiciones especiales que en materia disciplinaria profiera la ECR en lo referente a obligaciones del trabajador y a prohibiciones expresas.

CAPITULO XI

DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Artículo 51. Disposiciones transitorias. El plan de transición del reglamento profesoral, particularmente la aplicación del escalafón, aplica únicamente a los profesores de planta vinculados laboralmente a la ECR en el periodo comprendido entre la aprobación y la primera implementación del mismo, esto es el segundo periodo académico del año 2017.

Esta transición se establece con base en los siguientes lineamientos y en reconocimiento a la trayectoria de los profesores de la institución:

- Se reconoce al profesor vinculado a la ECR la categoría del escalafón en la cual se ubica, asignándole los puntos correspondientes. A partir de ésta se evaluarán sus requisitos y méritos para mantenerse o ascender en el escalafón definido en el presente reglamento.
- Los títulos de posgrado en los campos de la Fonoaudiología, Fisioterapia y Terapia Ocupacional obtenidos por los profesores vinculados a la ECR, cursadas en el exterior en una universidad de reconocimiento internacional, serán reconocidas y se le asignara los puntos correspondientes para acenso al escalafón.
- Se le asigna puntaje a las certificaciones en técnicas, procedimientos y metodologías de la profesión específica, como puntaje diferencial por única vez, y respetando lo planteado en artículo 28 del presente reglamento.
- Se le asigna puntaje a la certificación en la segunda lengua como diferencial de acuerdo a lo estipulado en el artículo 28.
- Los títulos en especialización en los campos de la Fonoaudiología, Fisioterapia y Terapia Ocupacional clínicas tendrán, por única vez, un puntaje equivalente al título de maestría.

Artículo 52. De la reforma del presente reglamento. Compete al rector evaluar las reformas al reglamento y proponer al Consejo Superior las que considere pertinentes. La comunidad profesoral podrá presentar a consideración del rector iniciativas de reformas debidamente sustentadas.

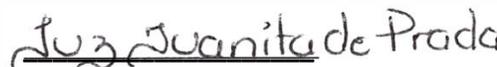
Artículo 53. Vigencia. El presente reglamento profesoral de la ECR rige a partir de su promulgación y deroga el reglamento profesoral anterior y todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Bogotá D.C., a los veintisiete (27) días de mes de junio de 2017.

Notifíquese y cúmplase,



Quien preside la reunión



Secretario de la reunión

Vigilado Mineducación

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aasen, P., Stensaker, B. (2007). Inclusión de la formación en el marco de una renovación del conjunto de la organización, en sus aspectos estructurales y culturales. Recuperado de: <http://emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/0951354710760165>

Aasen,P., Stensaker, B. (2007); Calabrese et al., (2008). Vinculación de la formación con el discurso de la colegialidad y la colaboración, evitando visiones gerencialistas. Recuperado de:<http://ugr.es/~recfpro/rev183COL8.PDH>.

Aasen & Stensaker, (2007); Calabrese et al., (2008) Balancing trust and technocracy? Leadership training in higer education. International Journal of Educational Management, 21(5), 371-383

Calabrese, R.et al., (2008) Emerging technologies in global communication. Using appreciative inquiry to improve the preparation of school administrators. International Journal of Educational Management, 22 (7), 697- 709

Carnicero, P., Silva, P., Mentado, T. (Sin fecha). Nuevos retos de la profesión Profesor. II Seminario Internacional Relfido, Universidad de Barcelona. Recuperado de: http://www.ub.edu/refildo/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LAPROFESION_PROFESOR.pdf

Cedeño, J., Machado, E. (diciembre, 2012) Papel de la Extensión Universitaria en la transformación local y el desarrollo social. Humanidades Médicas 2012; 12(3):371-390

Colossi, N. Dias de Souza Pinto, M. (2004), Estudos e Perspectivas em Gestão Universitaria, INPEAU-UFSC, Nova Letra, Blumenau-SC.

Escuela Colombiana de Rehabilitación [ECR] (2016) Opinión Profesor en el marco de la construcción del Reglamento Profesor. Corredor, N.

Escuela Colombiana de Rehabilitación [ECR] (2016) Opinión Profesor en el marco de la construcción del Reglamento Profesor. Pacheco, G.

Escuela Colombiana de Rehabilitación [ECR] (2016) Opinión Profesor en el marco de la construcción del Reglamento Profesor. Pérez, C.

Escuela Colombiana de Rehabilitación [ECR] (2012) Proyecto educativo institucional, Acuerdo ECR-CSU-PL-014-27-06-2012. Documento interno.



Escuela Colombiana de Rehabilitación

Escuela Colombiana de Rehabilitación [ECR] (2015) Procedimiento seguimiento y evaluación del desempeño a Profesor. Documento interno.

Escuela Colombiana de Rehabilitación [ECR] (2016) Ejercicio de cualificación Profesor, Portafolio Profesor – Garay, S. Documento interno.

Escuela Colombiana de Rehabilitación [ECR] (2016) Ejercicio de cualificación Profesor, Portafolio Profesor – Jiménez, A. Documento interno.

Escuela Colombiana de Rehabilitación [ECR] (2016) Ejercicio de cualificación Profesor, Portafolio Profesor – Morales, X. Documento interno.

Escuela Colombiana de Rehabilitación [ECR] (2016) Ejercicio de cualificación Profesor, Portafolio Profesor – Wiesner, V. Documento interno.

Gafas, C. et al. (2016) .El Profesor de tercer nivel en las ciencias de la salud. Contexto ecuatoriano. Educ Med. 2016. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2016.08.006>

Hernández, A. (mayo- agosto 2009).El Profesor investigador en la formación de profesionales. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. No. 27. Pág. 4.

Herrera, J., Fuente, M. (2010) Papel De Las Unidades en la extensión universitaria. Revista Pedagogía Universitaria Vol. XV No. 2 2010. Pág. 63

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación [IIPPE] (2000) Buenos Aires, Ministerio de la Educación Nacional. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/imagenes/0015/0015591s.pdf>

Kuri, R. (1998): “La profesión académica”. ANNUIES. Recuperado de: http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaicones/libros/lib49/0.htm

López G M., Cabrales G., Schamal S (abril, 2005) Gestión del Conocimiento: Una revisión teórica y su asociación con la Universidad. Panorama socioeconómico.30, 0K1

Mc Murray, Hnely, Chaboyer, Clapto, Lizzio & Teml, (2012).Leadership succession management in a university health faculty. Journal of Higher Education Policy and management, 34 (4), 3365 - 3376

Mas Torelló, O. (mayo – agosto, 2012). Las competencias del Profesor universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista. Revista de Docencia Universitaria 10 (2),299-303 . ISSN: 1887-4592. 302





Escuela Colombiana de Rehabilitación

Noriega, J. E. (2014). Profesión y Cultura académica de ingenieros en la Universidad Pública Argentina [en línea]. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Recuperado de: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1075/te.1075.pdf>

Núñez, M. A., Arévalo, A. y Ávalos, B. (2012). Profesionalización Profesor: ¿es posible un camino de convergencia para expertos y novatos? Revista Electrónica de Investigación Educativa, 14(2), 10-24. Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/vol14no2/contenido-nunezetal.html> pág. 13

Rodríguez, E. (abril, 2016) Estudio exploratorio del impacto de la gestión del conocimiento en la calidad de las universidades. Interciencia 41:4,228-234

Rodríguez, E. (noviembre, 2009) El rol de las universidades en la sociedad del conocimiento y en la era de la globalización: evidencia desde Chile. Interciencia 34:11,822-829.

Wolverton, Ackerman & Holt, 2005; Aasen & Stensaker, (2007). Preparing for leadership: What Academic Departments Chairs Need to Know, Journal of Higher Education Policy and management, 27 (2), 227-238

Zabalza (2000), apoyándose y reorientando las propuestas de Davies (1998), y de Bourner and Flowers (1998), Boronat Mundina, Julia y cols. (2005). La docencia y la tutoría en el nuevo marco universitario. REIFOP, 19, Vol. 8 (5). (Enlace web: <http://www.aufop.com/aufop/home/> - Consultada: pág. 71

