



Universidad del
Rosario

DECRETO RECTORAL No.1876

(3 de junio de 2026)

Por el cual se expide el Reglamento Docente para los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de la Universidad del Rosario

La Rectora del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, en ejercicio de las atribuciones que le confieren las Constituciones que lo rigen y en el marco de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, en su Libro 2, Parte 6, Título 4, regula las condiciones de organización, funcionamiento y oferta de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH).

Que la Resolución 15177 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional estableció los lineamientos específicos para los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en metodologías presencial, a distancia y virtual.

Que la Universidad del Rosario, en el marco de su misión institucional y de su Proyecto Educativo Institucional, ha decidido ampliar su oferta formativa incorporando programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que contribuyan a la formación de talento humano cualificado y a la conexión entre la academia y el sector productivo.

Que en sesión ordinaria del 27 de agosto de 2025, según consta en el Acta 1008, la Consiliatura aprobó de forma unánime la modificación de los estatutos institucionales para incluir la prestación de servicios de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), facultando a la administración para expedir la reglamentación necesaria para su adecuada implementación.

Que para el ofrecimiento y desarrollo idóneo de los programas técnicos laborales se requiere contar con un Reglamento Docente específico que regule las condiciones de vinculación, los derechos y deberes, la evaluación, el desarrollo profesional y el régimen disciplinario del personal docente que participe en estos programas.

Que el Reglamento Docente aquí adoptado responde a los principios institucionales rosaristas de calidad académica, formación integral, excelencia profesoral y compromiso con la transformación social, y se alinea con los



estándares definidos por el Ministerio de Educación Nacional para los programas de ETDH.

DECRETA:

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

Artículo 1. Alcance. El presente Reglamento Docente establece el conjunto de normas y procedimientos que definen la relación laboral y académica con los docentes de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH).

Artículo 2. Objetivo. El presente Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones que regulan el ejercicio de la docencia en los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), para garantizar la calidad del proceso formativo y el cumplimiento de los lineamientos institucionales y normativos vigentes.

CAPÍTULO II. PERFIL Y TIPOS DE DOCENTE

Artículo 3. Perfil del docente. El docente de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) actúa como facilitador y orientador del proceso de enseñanza-aprendizaje, desempeñando un rol clave en el fortalecimiento de competencias laborales, transversales y socioemocionales en los estudiantes. Más que un transmisor de contenidos, crea condiciones para el aprendizaje significativo, promoviendo la formación por competencias y el desarrollo de habilidades aplicables a contextos reales.

Su labor se desarrolla en ambientes de aprendizaje diversos y flexibles, donde integra el conocimiento teórico con el saber práctico, a partir de la interacción con el sector productivo y social. Esta acción pedagógica se alinea con los principios de pertinencia, calidad e inclusión que orientan la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), respondiendo a las necesidades del estudiante y a las demandas del entorno.

Por lo tanto, el docente de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) se caracteriza por:

1. Apropiar y aplicar la filosofía institucional, alineando su práctica con los principios de la formación para el trabajo.
2. Guiar el desarrollo de competencias laborales, promoviendo la autonomía, la actualización y la proyección ocupacional del estudiante.



3. Actuar con flexibilidad y criterio pedagógico, adaptándose a las necesidades y ritmos del proceso formativo.
4. Utilizar metodologías activas y pertinentes, que articulen teoría y práctica, respondiendo al enfoque por competencias.
5. Fomentar valores laborales y sociales, como la disciplina, el respeto y la responsabilidad, en coherencia con la filosofía humanista y los valores rosaristas, y en función del desempeño profesional.

Artículo 4. Tipos de docente. Los docentes se clasifican de acuerdo con el tipo de dedicación, así:

Docente de tiempo completo.

Docente de medio tiempo.

Docente de cátedra.

Parágrafo. Se podrán vincular prestadores según las necesidades del servicio, para el desarrollo de cursos de forma esporádica, con una finalidad y por un período específico.

CAPÍTULO III. SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS DOCENTES

Artículo 5. Requisitos para selección y vinculación. Quien aspire a ser docente de los programas de ETDH, además de los requisitos definidos por la Dirección Académica y por la Dirección de Gestión Humana de la Universidad, debe acreditar la titulación en el respectivo campo del saber y experiencia profesional y/o docente, en la misma disciplina, no inferior a un (1) año. En el proceso de selección deberá presentar:

1. Títulos académicos.
2. Certificados de experiencia profesional.
3. Certificados de experiencia docente.

Parágrafo. En el proceso de selección y vinculación de docentes se seguirá lo definido por la Dirección Académica y por la Dirección de Gestión Humana de la Universidad, con el apoyo de la Dirección de Educación Continua.

CAPÍTULO IV. EVALUACIÓN DOCENTE

Artículo 6. Definición. La evaluación docente es un proceso formativo, sistemático e integral mediante el cual se valora el desempeño del docente en los distintos factores que configuran su acción académica, pedagógica y profesional. Esta valoración se realiza con base en criterios e indicadores previamente definidos, y tiene como finalidad principal retroalimentar el ejercicio docente, identificar



fortalezas y oportunidades de mejora, y orientar acciones que contribuyan al fortalecimiento de la calidad educativa en el marco de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH).

Artículo 7. Objetivo de la evaluación. La evaluación docente busca identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el desempeño de las funciones asociadas a la planeación, desarrollo y consolidación de los programas técnico laborales, con el fin de promover el mejoramiento continuo de saberes, habilidades y competencias alineadas al perfil docente institucional. Este proceso busca fortalecer la productividad académica y fomentar la innovación pedagógica, elementos esenciales para impulsar el aprendizaje significativo de los estudiantes y contribuir al crecimiento y calidad institucional.

Artículo 8. Propósito de la evaluación. La evaluación del docente en los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) tiene como propósito fundamental establecer el estado de su desempeño individual, con el fin de orientar procesos de capacitación, fortalecimiento docente y decisiones relacionadas con la continuidad del vínculo contractual, en concordancia con las normas legales e institucionales vigentes.

Adicionalmente, la evaluación docente tiene como objetivos específicos:

1. Reconocer la contribución del docente al cumplimiento de los objetivos académicos e institucionales.
2. Verificar el grado de cumplimiento de los propósitos formativos establecidos en cada programa.
3. Identificar fortalezas y oportunidades de mejora para fortalecer el desempeño docente.
4. Brindar retroalimentación oportuna que facilite la autorregulación y el desarrollo profesional continuo.
5. Proporcionar insumos para la toma de decisiones relacionadas con formación, estímulos y actualización docente.
6. Generar indicadores que apoyen los procesos de autoevaluación y certificación de los programas.

Parágrafo. Los lineamientos, criterios y procedimientos relacionados con la evaluación docente estarán consignados en el documento institucional denominado Lineamientos de Evaluación Docente de los programas ETDH. Dicho documento será objeto de revisión y actualización periódica por parte de la Dirección de Educación Continua, y deberá contar con la aprobación del Comité Académico de los Programas ETDH.



CAPÍTULO V. DERECHOS Y DEBERES DEL DOCENTE

Artículo 9. Derechos. Los docentes de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) tienen derecho a:

1. Ejercer su labor con autonomía y libertad de cátedra.
2. Recibir una remuneración justa, acorde con su formación y experiencia.
3. Ser tratados con respeto por toda la comunidad educativa.
4. Conocer los criterios y resultados de su evaluación docente.
5. Acceder a procesos de inducción, formación y actualización institucional.
6. Obtener reconocimientos conforme a la normatividad vigente.
7. Presentar solicitudes, inquietudes o desacuerdos mediante los canales establecidos.
8. Participar en espacios de representación docente.
9. Ser escuchados por las directivas institucionales según los conductos regulares.
10. Disfrutar de los servicios y beneficios de Bienestar Universitario.

Artículo 10. Deberes. Son deberes de los docentes de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH):

1. Conocer, respetar y promover la misión, visión, políticas institucionales y objetivos de los programas ETDH.
2. Actuar con ética, responsabilidad y respeto hacia toda la comunidad educativa.
3. Cumplir con el plan académico y los compromisos asignados en los tiempos establecidos.
4. Diseñar, planear, desarrollar y evaluar los módulos a su cargo, conforme al enfoque por competencias, resultados de aprendizaje y lineamientos institucionales.
5. Construir contenidos teóricos y prácticos, definir ambientes de aprendizaje, seleccionar recursos didácticos y elaborar instrumentos de evaluación, recuperación y nivelación.
6. Evaluar con objetividad el rendimiento académico y registrar las evidencias de aprendizaje en los tiempos definidos.
7. Elaborar informes académicos y atender reclamaciones o inquietudes de estudiantes de manera oportuna.
8. Promover la formación integral del estudiante, fomentando la autonomía, el pensamiento crítico, la creatividad y el espíritu emprendedor.
9. Participar activamente en reuniones, eventos académicos y actividades institucionales para las que sea convocado.
10. Mantenerse actualizado en las competencias del área y asistir a procesos de inducción, formación, actualización y certificación asignados.



11. Contribuir a la articulación con el sector productivo, promoviendo la certificación de competencias y la mejora continua del programa.
12. Utilizar de manera adecuada el nombre, bienes, recursos, servicios y planta física de la Universidad.
13. Presentar recomendaciones sobre adquisición de recursos bibliográficos y didácticos pertinentes a su área.
14. Cumplir con los planes de mejora derivados de la evaluación docente y apoyar los procesos de autoevaluación institucional y de certificación.
15. Informar con anticipación cualquier eventualidad que impida el cumplimiento de su labor docente, proponiendo soluciones que garanticen la continuidad del proceso formativo.
16. Apoyar la custodia de evidencias de formación y seguir lo establecido en cada programa.
17. Participar en procesos de certificación laboral y actividades de fortalecimiento pedagógico institucional.
18. Observar estrictamente las normas del contrato laboral, el Reglamento Docente y demás lineamientos institucionales.

CAPÍTULO VI. DISTINCIONES E INCENTIVOS

Artículo 11. Distinciones e incentivos. Los docentes de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano podrán acceder a los descuentos, beneficios, distinciones e incentivos definidos por la Universidad del Rosario para sus colaboradores con vinculación laboral, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, las políticas de bienestar laboral y los programas de compensación y beneficios administrados por la Dirección de Gestión Humana.

CAPÍTULO VII. FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL DOCENTE

Artículo 12. Objetivo. La formación y actualización docente tiene como objetivo impulsar el desarrollo permanente de los docentes, fortaleciendo sus competencias pedagógicas y disciplinares, y promoviendo la mejora continua y reflexiva de su práctica formativa, en coherencia con las exigencias de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) y las transformaciones del entorno educativo y productivo.

Parágrafo. La Dirección de Educación Continua será la encargada de diseñar, coordinar e implementar los planes de inducción, formación y actualización docente, con base en las necesidades identificadas en los programas y en las metas de calidad establecidas. Esta responsabilidad incluye garantizar la pertinencia, calidad y oportunidad de las estrategias de capacitación, en función de los retos pedagógicos y del contexto productivo.



CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 13. Marco general. Dado que los docentes de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se encuentran vinculados laboralmente con la Universidad del Rosario, el régimen disciplinario aplicable a sus actuaciones se rige por el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad, el contrato laboral, el Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad laboral vigente. En consecuencia, los procesos disciplinarios serán adelantados con el acompañamiento y la dirección técnica de la Dirección de Gestión Humana, en coordinación con la Dirección de Educación Continua y la Secretaría General, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

Artículo 14. Tipos de faltas. Sin perjuicio de la clasificación contenida en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad del Rosario, para efectos del ejercicio formativo de los programas ETDH se identifican las siguientes conductas:

Faltas leves:

- a) El incumplimiento ocasional o de menor gravedad de los deberes, obligaciones y disposiciones contenidas en los reglamentos institucionales, siempre que no genere afectación significativa al desarrollo de las actividades académicas, administrativas o a la comunidad universitaria.
- b) Los retrasos injustificados en el cumplimiento de actividades académicas, administrativas o compromisos institucionales.
- c) El incumplimiento de requisitos formales en la entrega de informes, registros o actividades propias de la labor docente, cuando no afecten de manera significativa el servicio educativo.

Faltas graves:

- a) El incumplimiento de los deberes, obligaciones, principios éticos y disposiciones contenidas en los reglamentos institucionales, el contrato laboral y la normatividad legal vigente aplicable a la labor docente.
- b) La realización de conductas de irrespeto grave, trato inadecuado o actos que afecten la dignidad, integridad física, psicológica o moral de cualquier miembro de la comunidad universitaria, así como la participación en hechos de violencia o daño a los bienes de la Universidad.
- c) Presentarse a las actividades académicas o laborales en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas, así como su consumo, porte o promoción dentro de la Universidad o en actividades institucionales.
- d) La vulneración de los principios éticos y de las normas que regulan la relación docente–estudiante, incluyendo conductas de abuso de poder, acoso o cualquier forma de trato indebido.



- e) La presentación, uso o suministro de documentos o información falsa para acreditar requisitos, calidades o condiciones exigidas para su vinculación, permanencia o acceso a beneficios.
- f) La vulneración de los derechos de autor o de propiedad intelectual, así como el uso indebido de información o resultados en los que tenga interés la Universidad para beneficio propio o de terceros.
- g) El incumplimiento injustificado del tiempo de dedicación establecido en su vinculación laboral o contractual, o su destinación a actividades ajenas sin autorización.
- h) Las demás conductas calificadas como faltas graves en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato laboral, la normatividad institucional y el Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Parágrafo. La calificación definitiva de la falta y la imposición de la sanción correspondiente se realizará conforme al Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad del Rosario, bajo la dirección de la Dirección de Gestión Humana, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del docente.

Artículo 15. Graduación de la sanción. Para la graduación de la sanción, la Dirección de Gestión Humana tendrá en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) La gravedad de la conducta, el grado de afectación al servicio educativo, a la comunidad universitaria y a la imagen o bienes de la Universidad.
- b) La reincidencia en la comisión de la conducta.
- c) La realización de la conducta con el fin de ocultar otra falta o facilitar su comisión.
- d) El ocultamiento de la conducta, así como la realización de acciones tendientes a desviar la responsabilidad o inculpar a terceros.

Artículo 16. Procedimiento y debido proceso. El proceso disciplinario se adelantará conforme al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad del Rosario y la normatividad laboral vigente, bajo la dirección de la Dirección de Gestión Humana, con el acompañamiento de la Dirección de Educación Continua y la Coordinación de ETDH, y con el apoyo jurídico de la Secretaría General.

Para tal efecto, se atenderán las siguientes reglas generales:

Conocimiento de los hechos. Cuando el Coordinador de ETDH o cualquier instancia institucional tenga conocimiento de una posible falta disciplinaria, deberá informar de manera oportuna a la Dirección de Gestión Humana, aportando los soportes y



evidencias disponibles, para que esta dirección adelante el procedimiento correspondiente.

Citación a audiencia de descargos. La Dirección de Gestión Humana, dentro de los términos previstos en el Reglamento Interno de Trabajo, citará al docente implicado mediante comunicación escrita enviada al correo electrónico institucional y a la dirección física registrada. En la citación se indicarán de manera clara y precisa los hechos objeto de investigación, las posibles faltas disciplinarias en que se habría incurrido, así como el lugar, fecha y hora de la diligencia. Igualmente, se informará al docente su derecho a presentar pruebas, controvertir las existentes y ejercer su defensa, pudiendo estar acompañado por dos representantes de los docentes o por un asesor de su elección, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Audiencia de descargos y práctica de pruebas. En la diligencia se pondrán en conocimiento del docente las pruebas que fundamentan los cargos, quien podrá ejercer su derecho de defensa, controvertirlas y aportar las que considere pertinentes. La Coordinación de ETDH podrá ser convocada para aportar elementos de contexto académico cuando resulte pertinente.

Decisión. Una vez valoradas las pruebas, la Dirección de Gestión Humana, en coordinación con las instancias competentes según la naturaleza y gravedad de la falta, adoptará la decisión motivada por escrito, la cual será notificada al docente conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

Recursos. Contra la decisión procederán los recursos previstos en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad del Rosario y en la normatividad laboral vigente.

Términos. Los términos y plazos del procedimiento serán los establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y, en su defecto, los señalados por el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia laboral aplicable.

Parágrafo. En aquellos casos en que la conducta investigada involucre presuntas violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual o discriminación, prevalecerán los protocolos institucionales específicos de la Universidad del Rosario y las normas legales especiales sobre la materia, en particular la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1620 de 2013, la Ley 2365 de 2024 y las demás disposiciones concordantes. El régimen disciplinario general del presente Reglamento se aplicará de manera subsidiaria y únicamente en aquello que no sea regulado por dichos protocolos especiales.



CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 17. Adhesión a otros documentos institucionales. Se entienden incorporados al presente Reglamento todos los reglamentos, políticas, protocolos y demás disposiciones internas vigentes en la Universidad del Rosario que resulten aplicables a los docentes de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, en especial el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y los protocolos institucionales sobre convivencia, prevención del acoso laboral y violencias basadas en género. En las materias de su competencia, estos documentos prevalecen sobre las disposiciones del presente Reglamento.

Artículo 18. Cláusula general de competencia. Las situaciones no previstas en el presente Reglamento, así como cualquier vacío, controversia o interpretación necesaria en su aplicación, serán resueltas por la Dirección de Educación Continua, con el acompañamiento de la Secretaría General en los asuntos de naturaleza jurídica y de la Dirección de Gestión Humana en los asuntos laborales y disciplinarios, según corresponda a la materia objeto de decisión.

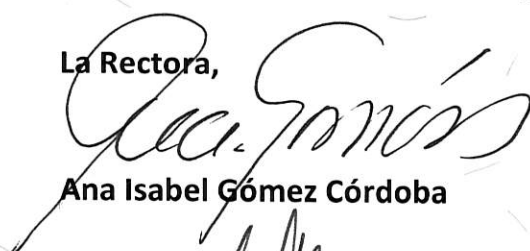
Artículo 19. Prelación de normas. En caso de diferencias o contradicciones entre lo dispuesto en el presente Reglamento y los demás documentos de gobierno institucional, prevalecerán en su orden: los Estatutos de la Universidad del Rosario, las decisiones de la Consiliatura, los acuerdos rectorales, el Reglamento Interno de Trabajo y, en lo no previsto, la normatividad legal vigente, en particular el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1075 de 2015 y las disposiciones que regulan la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Artículo 20. Vigencia. El presente Decreto Rectoral rige a partir de la fecha de su expedición y publicación a través de los canales institucionales oficiales, y deroga las disposiciones internas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el Salón Rectoral, en Bogotá D. C., a los 3 días del mes de junio de 2026.

La Rectora,


Ana Isabel Gómez Córdoba

El Secretario General,


Germán Villegas González

Proceso de firma electrónica NEON v2 Proceso ~~juridico~~ 24279

Tabla de auditoría de firmas	
Proceso Nro. 24279	Fecha: 29-04-2026
ELABORO ANGELA GISELL PARRA PATINO ASESOR JURIDICO 03-06-2020 11:47:39	
REVISO PAULA ALEXANDRA GIL LOPEZ ASESORA SENEOR 17-06-2020 11:42:52	
REVISO LUZ ANGELA DIAZ CASTILLO DIRECTORA DEPE 18-06-2020 15:24:17	
REVISO MARTHA JANNETH NEGRETE MARTINEZ DIRECTORA ACADEMICA 19-06-2020 07:52:29	
APROBO LEONARDO ARANGO MARTINEZ DIRECTOR EDUCON 23-07-2020 00:13:33	
APROBO XIMENA BETANCOURT DE CASTRO DIRECTORA JURIDICA 24-07-2020 00:25:01	
APROBO GERMAN VILLEGAS GONZALEZ SECRETARIA GENERAL 05-08-2020 09:54:08	