

ACUERDO N° 011**POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL ESTATUTO DE CÁTEDRA
DEL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA**

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA – INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por el artículo 29, 65 y 75 de la Ley 30 de 1992, Decreto 1330 de 2019, los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional sobre calidad y cualificación docente, y el literal j) del artículo 19 del Acuerdo 03 de 2014 (Estatuto General), y

CONSIDERANDO QUE:

Primero. El Tecnológico de Antioquia – Institución Universitaria es una entidad estatal de educación superior, de carácter público y del orden departamental, con autonomía administrativa, patrimonio propio y personería jurídica, adscrita al Departamento de Antioquia. Su carácter académico como institución universitaria fue otorgado mediante la Resolución 3612 del 4 de julio de 2006, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, y formalizado por la Ordenanza 24 del 15 de septiembre de 2006 de la Asamblea Departamental.

Segundo. La Ley 30 de 1992 establece los principios generales que rigen la educación superior en Colombia, reconociendo la autonomía universitaria, especialmente en lo relativo a la organización interna, la adopción y modificación de estatutos, y la selección y vinculación de su personal docente y estudiantil.

Tercero. Desde la expedición del Acuerdo 02 de 2015, por medio del cual se adoptó el Estatuto del Profesor de Cátedra, se han producido transformaciones significativas en las dinámicas del ejercicio docente, los entornos pedagógicos, las tecnologías aplicadas a la educación, las relaciones laborales, y los compromisos institucionales con el bienestar, la formación y el desarrollo profesional del profesorado.

Cuarto. El Ministerio de Educación Nacional, a través de los lineamientos para el aseguramiento de la calidad, ha promovido la valoración del rol del docente de cátedra, su profesionalización, y su participación en actividades académicas como la investigación, la extensión, la innovación y la internacionalización, instando a las instituciones a establecer políticas claras de cualificación, reconocimiento y estímulo.

Quinto. La actualización del Estatuto del Profesor de Cátedra responde a la necesidad de armonizar la normativa interna con las condiciones actuales del sistema de educación superior, fortalecer la coherencia con los fines misionales de la Institución y garantizar el ejercicio docente en condiciones justas, transparentes, equitativas y orientadas a la excelencia académica.

Sexto. El fortalecimiento de la gobernanza universitaria y el cumplimiento de los principios de transparencia, meritocracia, participación y desarrollo profesional docente requieren marcos normativos actualizados, que permitan a las instituciones vincular y gestionar de forma rigurosa, coherente y equitativa el talento humano, en función de los objetivos misionales y del proyecto educativo institucional.

Séptimo. La presente actualización se enmarca en los principios institucionales del Tecnológico de Antioquia, y se articula con sus políticas transversales en materia de inclusión, interculturalidad, derechos humanos, diversidad y prevención de violencias, reafirmando el compromiso con una educación superior humanista, pertinente, innovadora y de alta calidad.

ACUERDA:

Reglamentar las relaciones entre el Tecnológico de Antioquia – Institución Universitaria y el Profesor de Cátedra.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto del Estatuto. El presente estatuto tiene por objeto regular la contratación, las condiciones de trabajo, los deberes, derechos, procesos de evaluación, estímulos y el desarrollo académico del estamento de cátedra, en concordancia con la autonomía universitaria, la legislación nacional vigente y las políticas institucionales.

Artículo 2. Naturaleza del vínculo. La vinculación del profesor de cátedra es de carácter contractual y naturaleza especial, y se rige por la Ley 30 de 1992, la Ley 115 de 1994, y las demás disposiciones legales e institucionales que le sean aplicables.

Artículo 3. Definición. El profesor de cátedra es un colaborador académico vinculado mediante contrato cátedra para desarrollar funciones específicas en el marco de la docencia directa, la investigación, la proyección social, la internacionalización o la gestión académica de programas de educación superior, formación complementaria o proyectos especiales, conforme a las necesidades definidas por la Institución. Su actuación se orienta al cumplimiento de los fines misionales institucionales y se desarrolla bajo los principios de responsabilidad, calidad y compromiso ético.

Parágrafo único: Será contratado de acuerdo con los requerimientos de la Institución por un máximo de 18 (dieciocho) horas semanales.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, CATEGORIZACIÓN Y TÉRMINOS CONTRATUALES

Artículo 4. Proceso de contratación. La contratación se realizará mediante convocatoria abierta para conformar banco de hojas de vida, formalizada por el Rector o su delegado, de acuerdo con criterios de idoneidad, experiencia y necesidades del servicio educativo reportadas por las unidades académicas.

El Decano o quien haga sus veces, será el encargado de la selección de los profesores de cátedra, acorde con los mecanismos de selección establecidos y necesidades de la unidad académica, verificando los requisitos exigidos por la Institución en cuanto a las categorías de cátedra.

Artículo 5. Requisitos mínimos. Para acceder a la vinculación como profesor de cátedra, se exige estar registrado en el banco de hojas de vida, cumplir con el perfil correspondiente y acreditar la formación académica definida por el Consejo Directivo para las categorías de vinculación de cátedra.

Para el desarrollo de actividades de docencia directa se requerirá cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a. Acreditar título profesional universitario, preferiblemente con formación posgradual; excepcionalmente, podrá aceptarse título de técnico profesional o tecnólogo con formación especializada, en los casos previamente autorizados por el Consejo Académico.
- b. Contar con una experiencia mínima de dos (2) años en docencia o en el ejercicio profesional.
- c. Presentar certificado de formación pedagógica con una intensidad igual o superior a ciento veinte (120) horas, cuando se trate de profesionales no licenciados.
- d. Acreditar competencia en lengua extranjera, mediante certificación conforme a los criterios definidos por el Consejo Académico.

Parágrafo primero. El requisito de certificación en formación pedagógica no será exigido a los profesionales no licenciados que acrediten formación posgradual en áreas afines o relacionadas con la educación, tales como pedagogía, didáctica, currículo, evaluación educativa o similares

Parágrafo segundo Los títulos de posgrado obtenidos en el exterior deberán estar debidamente homologados o convalidados conforme a la normatividad colombiana vigente, al momento de su registro en el banco de hojas de vida

Parágrafo tercero. La Vicerrectoría Académica podrá exonerar del cumplimiento del requisito de certificación en formación pedagógica y/o de competencia en lengua extranjera, cuando medie una justificación académica debidamente sustentada. Esta exoneración deberá ser informada al Consejo Académico.

Parágrafo cuarto. Cuando se trate de actividades conexas a la docencia directa —como la investigación, la proyección social, la internacionalización o la gestión académica de programas de educación superior, formación complementaria o proyectos especiales—, así como en programas técnicos profesionales, tecnológicos o en áreas del conocimiento relacionadas con el arte y la cultura, en cualquier nivel o modalidad, se admitirán de manera excepcional certificaciones de cualificación relacionadas con las funciones formativas, académicas, docentes, científicas, culturales o de extensión a desarrollar, junto con la experiencia laboral debidamente certificada

Artículo 6. Categorización. Para efectos de remuneración, el profesor de cátedra será clasificado en categorías con base en su formación académica y experiencia, conforme a las escalas aprobadas por el Consejo Directivo, las cuales determinan los valores a reconocer. La clasificación vigente se presenta en la siguiente tabla:

Categorías de Vinculación para Profesores de Cátedra a nivel Pregrado (Según nivel de formación académica y experiencia)	
Nivel de formación académica	Experiencia profesional o docente
Educación postsecundaria inferior a tecnólogo	
Tecnólogo	Menor de 4 años
Tecnólogo	Igual o mayor a 4 años
Profesional	Menor de 4 años
Profesional	Igual o mayor a 4 años
Especialista	Menor de 4 años

Nivel de formación académica	Experiencia profesional o docente
Especialista	Igual o mayor a 4 años
Magíster	Menor de 4 años
Magíster	Igual o mayor a 4 años
Doctor	Menor de 4 años
Doctor	Igual o mayor a 4 años

Categorías de Vinculación para Profesores de Cátedra a nivel Posgrado
(Según nivel de formación académica y experiencia)

Nivel de formación académica	Experiencia profesional o docente
Especialista	Menor de 5 años
Especialista	Igual o mayor a 5 años
Magíster	Menor de 5 años
Magíster	Igual o mayor a 5 años
Doctor	Menor de 5 años
Doctor	Igual o mayor a 5 años

Artículo 7. Consideraciones adicionales. Podrán ser contratadas mediante la modalidad de prestación por hora cátedra aquellas personas externas requeridas para desempeñar labores académicas conexas a la docencia directa —tales como la investigación, la proyección social, la internacionalización, administración o gestión de programas de educación superior, formación complementaria o proyectos especiales—, con una dedicación máxima de dieciséis (16) horas semanales.

Artículo 8. Valor hora cátedra. La remuneración será establecida anualmente mediante resolución rectoral, con base en las categorías reconocidas por el Consejo Directivo y considerando el incremento del Índice de Precios al Consumidor (IPC) u otros factores institucionales debidamente autorizados.

Artículo 9. De la Supervisión. El seguimiento y la supervisión del desarrollo contractual estarán a cargo del decano o del líder de la unidad académica responsable de la selección y solicitud del contrato. Para tal efecto, podrá requerir informes sobre las actividades, al finalizar el período contractual o de manera parcial, cuando así se requiera o la naturaleza del contrato lo permita.

Artículo 10. Terminación del contrato. El contrato del profesor de cátedra podrá darse por terminado en los siguientes casos:

- Por la finalización del plazo pactado contractualmente.
- Por decisión conjunta de las partes.
- Por renuncia presentada por el docente y debidamente aceptada por la Institución.
- Por inasistencia injustificada a más de dos (2) sesiones programadas dentro del período de ejecución del contrato.
- Por haber obtenido una evaluación docente no satisfactoria.

- f) Por decisión judicial o administrativa que impida el ejercicio de funciones docentes.
- g) Por incumplimiento injustificado de las condiciones establecidas en el contrato o de cualquiera de los deberes contemplados en el artículo 14 del presente estatuto.
- h) Por desaparición del requerimiento académico, derivada de la cancelación total de la matrícula del grupo asignado.

CAPÍTULO III DE LA ASIGNACIÓN ACADÉMICA

Artículo 11. Dedicación. Los docentes de cátedra que no tengan vínculo laboral con una entidad del sector público u oficial podrán ser asignados hasta un máximo de dieciocho (18) horas semanales de actividad académica.

parágrafo único: para aquellos que declaren tener vínculo laboral con una entidad del sector público u oficial, o su vínculo sea directamente con el Tecnológico de Antioquia podrán tener una asignación hasta un máximo de ocho (8) horas semanales de actividad académica, fuera de su jornada laboral.

Artículo 12. Suspensión contractual. En caso de que el calendario académico se vea alterado por causas institucionalmente declaradas, y por un período superior a una (1) semana, el Rector o su delegado podrá ordenar la suspensión del contrato de los docentes de cátedra hasta tanto se re programe el calendario correspondiente. Si no se formaliza dicha suspensión de mutuo acuerdo, la Institución únicamente reconocerá el pago por las horas efectivamente laboradas.

Parágrafo primero. Es responsabilidad del docente informar de manera oportuna su inasistencia a clase, tanto al grupo como al coordinador de área o programa. Asimismo, deberá comunicar a la Decanatura o unidad académica correspondiente, por correo electrónico u otro medio escrito, el motivo de su inasistencia.

CAPÍTULO IV DERECHOS Y DEBERES

Artículo 13. Derechos. Los miembros del estamento cátedra, además de los derechos establecidos por la Constitución Política de Colombia y las leyes, tienen derecho a:

- a) Ejercer la libertad de cátedra, sujeto a las normas institucionales y a los microcurrículos, establecidos por los respectivos Comités Curriculares.
- b) Recibir una asignación académica justa, acorde al objeto contractual.
- c) Participar y beneficiarse de las actividades programadas por la Institución.
- d) Participar en el desarrollo de proyectos de investigación en calidad de coinvestigador o asesoría técnica, y realizar actividades de socialización y extensión, siempre que esté adscrito a un proyecto de investigación y con contrato vigente.
- e) Recibir oportunamente su remuneración económica, de acuerdo con las condiciones establecidas por la institución.
- f) Conocer oportunamente los resultados de su evaluación docente y solicitar su rectificación si a ello hubiere lugar.

- g) Disfrutar de los servicios de bienestar laboral que brinde la Institución para los profesores de cátedra, que sean aplicables.
- h) Ser oído por la autoridad competente, para sus descargos, antes de aplicar las sanciones correspondientes, tener derecho a la defensa y a que se le respete el debido proceso.
- i) La asociación gremial, académica, cultural, o científica.
- j) Beneficiarse de los programas de cualificación, promovidos por el TdeA, de acuerdo con las políticas institucionales.
- k) Participar como elector o candidato en la elección del representante docente al Comité Curricular del programa al que preste su servicio.
- l) Recibir trato respetuoso por parte de la comunidad del Tecnológico de Antioquia.

Artículo 14. Deberes. Los miembros del estamento cátedra, deberán:

- a) Cumplir el contrato y la normatividad institucional, en los términos académicos institucionalmente fijados.
- b) Cumplir la misión institucional.
- c) Cumplir y hacer cumplir la Constitución Política de Colombia, las leyes, las normas, estatutos, y reglamentos de la Institución.
- d) Cumplir con responsabilidad, imparcialidad, eficiencia, las actividades establecidas según el objeto de su contratación, en los horarios y modalidades acordadas.
- e) Respetar la comunidad del Tecnológico de Antioquia sin distinción de raza, religión, edad, género, condición social.
- f) Hacerse responsable de los bienes y valores encomendados por la Institución y velar porque sean utilizados debida y racionalmente. Una vez concluido el contrato devolver en buen estado los bienes que se le entregaron para el cumplimiento de sus actividades.
- g) Entregar oportunamente y en las fechas establecidas, los informes que le sean solicitados por su superior funcional y realizar el registro de las notas y la concertación de evaluación con los alumnos en el tiempo determinado en el calendario académico.
- h) Informar a las directivas cualquier hecho que presuntamente esté en contra de las normas, reglamentos o estatutos de la Institución, por parte de cualquier miembro de la comunidad del Tecnológico de Antioquia.
- i) Evaluar con objetividad, justicia y equidad las pruebas académicas realizadas y de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Institución.
- j) Programar y realizar las evaluaciones de sus cursos, en estricto cumplimiento con la concertación de evaluación realizada con sus estudiantes y de acuerdo con las fechas establecidas en el calendario académico.
- k) Dar a conocer los resultados de las evaluaciones a los estudiantes dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la realización de la evaluación.
- l) No utilizar bienes o servicios de la Institución en beneficio propio o de terceros.
- m) Evaluar únicamente a quienes estén debidamente matriculados en la Institución.
- n) Entregar los productos derivados de las actividades académicas, investigativas o administrativas contratadas.

Artículo 15. Prohibiciones. A los profesores les está prohibido:

- a) Realizar actividades ajenas a las funciones propias de su labor docente durante la jornada de trabajo definida en el plan de trabajo acordado.

- b) Abandonar injustificadamente el lugar de trabajo durante la jornada laboral establecida en su plan de trabajo.
- c) Obstruir, entorpecer o impedir el desarrollo normal de las actividades institucionales.
- d) Asistir al lugar de trabajo bajo el efecto de sustancias que alteren el juicio, la conducta o el rendimiento profesional, incluyendo bebidas alcohólicas y drogas psicoactivas ilegales o no prescritas. Se exceptúan los casos en que exista prescripción médica debidamente soportada.
- e) Otorgar a los miembros de la comunidad institucional un trato que implique favoritismo o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, étnicas, de género, edad, discapacidad o credo.
- f) Violar las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades establecidas en la Constitución Política y en la legislación vigente.
- g) Presentar documentos falsos o adulterados para acreditar el cumplimiento de requisitos o condiciones exigidas por la Institución.
- h) Ejercer actividades laborales en otras instituciones o entidades públicas o privadas, en contravención de los límites establecidos por la ley.
- i) Ejecutar acciones que puedan constituir un hecho punible que afecte, directa o indirectamente, los intereses de la Institución.
- j) Intervenir en procesos de concurso de méritos, evaluación docente o asignación de estímulos académicos, cuando en estos participen familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, cónyuge o compañero(a) permanente.
- k) Transferir, ceder o usufructuar indebidamente derechos de propiedad intelectual o industrial que patrimonialmente pertenezcan a la Institución.
- l) Plagiar o presentar como propias creaciones, obras o productos de propiedad intelectual ajena.
- m) Extrapasar los límites en el ejercicio de las funciones asignadas en su contrato o plan de trabajo.
- n) Utilizar bienes o servicios institucionales para fines personales o de terceros, sin autorización expresa de la autoridad competente.
- o) Hacer uso indebido de los medios informáticos o de la información institucional, para propósitos de acoso, desinformación, difamación o intimidación, o para cualquier otra actividad hostil que contravenga las normas de protección de datos personales y la legislación vigente.

Parágrafo. El incumplimiento de los deberes y prohibiciones establecidos en el presente estatuto podrá dar lugar a la terminación del contrato, previa garantía del debido proceso, que incluya el respeto por los derechos de defensa y contradicción.

CAPÍTULO V EVALUACIÓN DOCENTE

Artículo 16. Evaluación docente. La evaluación del profesor de cátedra es un proceso semestral orientado al seguimiento de las acciones y actividades pactadas en el contrato, con el propósito de garantizar la calidad y la excelencia académica. Este proceso deberá ajustarse al modelo de evaluación aprobado por el Consejo Académico. Será responsabilidad del decano o de su delegado velar por el cumplimiento de dichas actividades.

Artículo 17. Evaluación Integral. Corresponde al decano, o a quien haga sus veces, verificar el proceso de evaluación del profesor de cátedra, con base en los componentes establecidos en el modelo de evaluación vigente, cuyos porcentajes son los siguientes: a) evaluación estudiantil, treinta y cinco por ciento (35%); b) evaluación del componente administrativo, cincuenta por ciento (50%); y c) autoevaluación, quince por ciento (15%).

Parágrafo único. La evaluación del componente administrativo tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes indicadores o criterios:

1. Asistencia y participación activa en las convocatorias institucionales, tales como procesos de inducción, reuniones generales, citaciones de programa y facultad, así como en los espacios de cualificación docente convocados por la Institución.
2. Publicación oportuna, completa y adecuada de la concertación académica en la plataforma institucional correspondiente.
3. Cumplimiento en los tiempos establecidos para el cargue de notas, así como la entrega de retroalimentación clara, pertinente y formativa a los estudiantes.
4. Asistencia y puntualidad en el desarrollo de las actividades docentes asignadas, conforme a los horarios establecidos.
5. Entrega oportuna y adecuada de los insumos de gestión docente requeridos para la asignatura, tales como planeaciones, guías, materiales, informes, evidencias y demás documentos solicitados por la unidad académica.
6. Respeto a las condiciones de calidad ofertadas a los estudiantes, tales como tiempo, horarios y modalidad de desarrollo de las clases.

Artículo 18. Resultado y efectos. El resultado satisfactorio de la evaluación docente será condición para que los Consejos de Facultad, o quien haga sus veces, recomienden la contratación del profesor, siempre que existan cursos programados acordes con su perfil. No obstante, una evaluación satisfactoria no constituye obligación para que el Tecnológico de Antioquia formalice su vinculación, decisión que quedará a discreción del Rector o su delegado.

Parágrafo primero. Se entiende por evaluación docente satisfactoria, cuando el profesor obtenga un porcentaje de ochenta por ciento (80%) o superior en la evaluación integral.

Parágrafo segundo. En caso de evaluación docente no satisfactoria, El Consejo Académico, mediante informe del Consejo de Facultad o quien haga sus veces, evaluará la situación y podrá autorizar la contratación del docente para el período académico inmediatamente siguiente, estableciendo un plan de mejoramiento, el cual permita subsanar las dificultades detectadas durante el ejercicio como docente de cátedra.

Artículo 19. Remisión informe de evaluación. Los Consejos de Facultad y las unidades académicas deberán remitir a la Vicerrectoría Académica, al finalizar cada período académico, el informe correspondiente a la evaluación de los docentes.

CAPÍTULO VI ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Artículo 20. Reconocimientos. El Consejo de Facultad o la unidad académica podrá otorgar una mención de reconocimiento público a los profesores que se destaquen en su programa o actividad académica, dejando constancia de ello en su hoja de vida. Para este

reconocimiento, además de cumplir con criterios excepcionales definidos por la Institución, se requiere haber obtenido una evaluación de desempeño sobresaliente.

Parágrafo único. Se considera evaluación sobresaliente, cuando el profesor obtenga una evaluación del noventa y cinco por ciento (95%) o superior durante un período académico.

Artículo 21. Descuento en matrícula. Mientras el profesor mantenga vigente su condición de docente de cátedra, tendrá derecho a un descuento del veinte por ciento (20 %) en el valor de la matrícula de un programa de posgrado ofertado por el Tecnológico de Antioquia, en el cual haya sido admitido. Este beneficio será acumulable con otros descuentos institucionales autorizados, pero no será otorgado de manera simultánea para múltiples programas.

Artículo 22. Incentivo. A los profesores de cátedra que, de manera voluntaria y sin vínculo contractual adicional por este concepto, participen en la gestión académica, técnica y administrativa de contratos liderados por la Dirección de Extensión, que efectivamente sean suscritos entre el Tecnológico de Antioquia y terceros, y que generen excedentes netos certificados por la Dirección Administrativa y Financiera, podrá reconocérseles un incentivo económico.

Parágrafo único. La participación voluntaria se entenderá como aquella que no compromete horas cátedra contratadas y que se realiza por iniciativa del docente, en coordinación con la unidad académica correspondiente. La gestión del contrato incluye actividades como formulación, acompañamiento, ejecución académica, seguimiento y cierre técnico del mismo. El incentivo será reglamentado por el Consejo Académico, no constituirá factor salarial ni prestacional, y en todo caso estará sujeto a las disposiciones constitucionales y legales vigentes.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 23. Interpretación y reglamentación. El Consejo Académico reglamentará los aspectos que en forma directa se está facultado en el articulado de este Acuerdo y en lo no previsto en el presente, se remite a la reglamentación contenida en los demás Estatutos de la Institución Universitaria.

Artículo 24. Articulación estratégica con otras políticas institucionales. El presente estatuto se articula con los retos y propósitos definidos en los Planes Estratégicos que orientan el quehacer institucional, y de manera particular, con los lineamientos establecidos en la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género, así como con los protocolos adoptados para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género (VBG).

En cumplimiento de lo anterior, la Vicerrectoría Académica propenderá porque los programas, proyectos y planes desarrollados en las distintas unidades académicas:

-  Promuevan procesos de actualización, capacitación y cualificación docente, que garanticen una atención educativa con enfoque de calidad, equidad, inclusión e interculturalidad.
-  Contribuyan activamente a la divulgación y apropiación de la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género, así como de los protocolos institucionales para prevenir, detectar y atender las violencias basadas en género (VBG).

- Fomenten la implementación de buenas prácticas orientadas al goce efectivo de derechos, la promoción de la diversidad y la igualdad, y el fortalecimiento de una cultura institucional de cero tolerancia frente a todo tipo de violencia o discriminación.

Adicionalmente, desde la labor docente, estas políticas se hacen visibles y aplicables de manera concreta a través de las siguientes acciones:

1. Diseño y desarrollo de clases con enfoque inclusivo e intercultural. El profesor puede adaptar los contenidos y metodologías a las características de sus estudiantes, considerando aspectos sociales, culturales, étnicos, de género y de capacidades diversas. Asimismo, debe fomentar el respeto por las distintas formas de pensar, aprender y participar, e incorporar en sus clases ejemplos, casos y materiales que representen la pluralidad de contextos socioculturales presentes en la comunidad académica.
2. Uso de lenguaje y comunicación respetuosa. Es fundamental evitar expresiones que reproduzcan estereotipos o formas de discriminación por razones de clase social, etnia, género u otras condiciones. El uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso, tanto en la interacción cotidiana como en los documentos académicos, contribuye a generar un ambiente de aula seguro, equitativo y digno para todos los estudiantes.
3. Atención pedagógica a conflictos y situaciones de vulneración de derechos. La labor docente implica estar atento a cualquier situación que pueda afectar la integridad o los derechos de los estudiantes. En este sentido, el profesor debe generar un entorno de confianza que facilite la expresión de preocupaciones relacionadas con actos de violencia, exclusión o discriminación. Cuando estas situaciones se presenten, está en la obligación de activar los protocolos institucionales y remitir los casos a las instancias correspondientes, conforme a la normativa vigente.
4. Prácticas de evaluación con enfoque de equidad. El docente debe aplicar procesos de evaluación claros, pertinentes y coherentes con las particularidades del grupo, garantizando transparencia y trato justo. Asimismo, se espera que escuche y atienda las situaciones académicas específicas que puedan surgir, sin incurrir en prácticas discriminatorias, y que concerté con los estudiantes los criterios de evaluación, según lo establecido por la política institucional.
5. Vinculación a espacios de participación institucional. La participación activa en comités académicos, procesos de formación docente, jornadas institucionales y demás espacios de reflexión y gestión, constituye una forma de contribuir al cumplimiento de estas políticas. Además, se espera que el profesor apoye la socialización de campañas, protocolos y rutas de atención dispuestos por la Institución para prevenir y atender situaciones de violencia, acoso o discriminación.
6. Formación continua y actualización profesional. El compromiso con la formación permanente es clave para el fortalecimiento de una docencia transformadora. Por ello, el profesor de cátedra debe participar en procesos de cualificación orientados a la educación inclusiva, los derechos humanos, la pedagogía crítica y la prevención de violencias. Estos aprendizajes deben reflejarse en su ejercicio docente y compartirse como buenas prácticas en los espacios académicos donde se desempeñe.

Artículo 25. Complementariedad. Hacen parte integral de este reglamento y, por tanto, constituyen normas complementarias, todas las reglamentaciones específicas expedidas por el Consejo Académico en materia de Política Académica, de Biblioteca, Laboratorios, Centros de Informática, Lineamientos de Lengua Extranjera, entre otros, el Reglamento de

Trabajos de Investigación, los reglamentos específicos de los programas de Doctorado aprobados por el Consejo Académico, entre otros, al igual que los Estatutos y Reglamentos del Tecnológico de Antioquia, y demás lineamientos y declaraciones institucionales sobre la dinámica estudiantil y normas de comportamiento vigentes establecidas por el Consejo Directivo o por la Rectoría.

Artículo 26. Vigencia. Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga el Acuerdo 02 de 2015 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Medellín, 13 de agosto de 2025

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



ROBINSON GARCÉS MARIN
Presidente



MARCELA GIRALDO GIRALDO
Secretaria