



**ACUERDO No. 013 - 2021**

**POR EL CUAL SE APRUEBAN LAS MODIFICACIONES  
AL ESTATUTO DOCENTE**

El Consejo Directivo de La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, en uso de sus facultades legales, estatutarias y,

**CONSIDERANDO:**

- Que, la Constitución Política de Colombia, en su Artículo 69 garantiza para las Universidades, la autonomía universitaria y de ésta se deriva la facultad de las Instituciones de Educación Superior de adoptar el régimen de alumnos y docentes (Literal f, Artículo 29. Ley 30 de 1.992)
- Que, los Estatutos vigentes en el Artículo 26 Numeral 5, establecen que es función del Consejo Directivo: "Analizar, evaluar y tomar decisiones sobre los reglamentos: Estudiantil, Docente, Investigación y Extensión previo concepto de Consejo Académico. Así como, los reglamentos de Bienestar Institucional, Personal Administrativo y los demás que sean necesarios para el adecuado funcionamiento de la Institución y que por intermedio del rector presenten los responsables de cada proceso".
- Que, el Artículo 29 literal A de los Estatutos docentes establecen que es función del Consejo Académico orientar y proponer al Consejo Directivo por intermedio del rector políticas, planes, programas y proyectos relacionados con docencia, investigación y relación con el sector externo.
- Que, el Consejo Académico en cumplimiento de sus funciones consideró necesario actualizar el Régimen del Personal Docente de la Corporación de Estudios Tecnológicos, aprobado con Acuerdo 014 del año 2005, ajustándolo al Ordenamiento Jurídico Colombiano vigente que rige para la Educación Superior.
- Que, el Consejo Académico, por intermedio del rector hizo llegar previamente el proyecto de actualización del reglamento docente con el fin de que éste fuera objeto de análisis y recomendaciones de ajuste por parte de los miembros del Consejo Directivo.
- Que, el Consejo Académico atendió las recomendaciones de ajuste expuestas por los Consejeros, y a través del rector presentó al Consejo Directivo en reunión ordinaria del día treinta (30) de junio de 2021, la propuesta de modificación al Reglamento docente
- Que, el Consejo Directivo en reunión ordinaria del día treinta (30) de junio de 2021, aprobó en su totalidad las modificaciones efectuadas por el Consejo Académico al articulado del régimen profesoral.
- Que, en mérito de lo expuesto, el Consejo Directivo.

**ACUERDA**

**ARTICULO PRIMERO**

Aprobar la actualización del Estatuto Docente.

**ARTICULO SEGUNDO**

El documento modificado, como anexo hace parte integral del presente Acuerdo.



**ARTICULO TERCERO**

Comuníquese a la comunidad estudiantil, docente, y personal administrativo.

**ARTICULO CUARTO**

El presente Reglamento rige a partir de la fecha de su aprobación.

Publíquese y cúmplase

Dado en Cartago - Valle, el primer (01) día del mes de julio del año dos mil veintiuno (2021).

  
**GUSTAVO ADOLFO GONZALEZ R.**  
Vicepresidente Consejo Directivo

  
**LEIDY TATIANA REBELLON LUGO.**  
Secretaria General (Ad-honorem)



**MARÍA DE LA CRUZ MOSOCOSO Q.**  
Secretaria Consejo Directivo

Copia: Rectoría, Vicerrectoría Académica, Talento Humano, archivo



## ACTUALIZACIÓN DE ESTATUTO DOCENTE

La presente propuesta de actualización de Estatuto docente se fundamenta en la necesidad de responder a los diferentes requisitos normativos y de manera coherente a los cambios en el sistema educativo, en lo que hace referencia entre otros aspectos, los **Mecanismos de selección y evaluación de docentes**, escalafón, régimen disciplinario y demás actividades asociadas al quehacer docente.

La propuesta fue desarrollada por el equipo de Comité de Desarrollo Académico mediante la revisión de Normas de Educación Superior como la Ley 30 de 1992, Decreto 1075 de 2015, Decreto 1330 de 2019, Resolución No 015224 de 2020 y otros referentes como la comparación de normas de Instituciones pares.

El Estatuto Docente establece las condiciones definidas por la Institución como los mecanismos de selección y evaluación, derechos, deberes, obligaciones, criterios para el otorgamiento de distinciones y estímulos, evaluación de desempeño, desvinculación de profesores, dedicación, disponibilidad y permanencia para el desarrollo de labores formativas, académicas, extensión, investigación, impedimentos, inhabilidades y todo aquello de desde la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional, tenga implicaciones en el desarrollo profesoral.



## CAPITULO I

### PRINCIPIOS

**ARTICULO 1.** Principios: El presente Estatuto contempla las relaciones recíprocas de la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle con los docentes vinculados a ella, de acuerdo a la normatividad vigente.

**ARTICULO 2.** Objetivos: Los objetivos del presente Estatuto son:

- A. Promover la formación científica y pedagógica del personal docente e investigador, para que garantice la calidad de la Educación Superior en los diferentes campos de acción.
- B. Contribuir al mejoramiento de la calidad de la Educación Superior, con fundamento en los principios de la normatividad vigente.



## CAPITULO II

### CALIDAD DEL DOCENTE, ESCALAFON REGIMEN DE VINCULACION, EVALUACIÓN, PROMOCION, RETIRO Y DEMAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

#### TITULO I

#### CALIDAD DEL DOCENTE

**ARTICULO 3. Calidad del docente:** El personal docente se clasifica en directivo docente y docente.

Se considera docente a la persona natural que se vincula a la Entidad para ejercer funciones de docencia, investigación y extensión, así como funciones de gestión académica.

Se considera directivo docente a aquel directivo que además de cumplir funciones administrativas, tiene carga académica como catedrático, igual o inferior a ocho horas semanales

**ARTICULO 4. Clasificación docente:** Los docentes de la Corporación de Estudios, se clasifican en dos categorías: por su dedicación y por su relación con el escalafón en la Institución

**ARTICULO 5. Clasificación según dedicación:** Por su dedicación en la institución los docentes podrán ser: catedráticos, de medio tiempo, de tiempo completo, visitante y ad-honorem.

**ARTICULO 6. Docente Catedrático:** Son docentes catedráticos aquellos que cumplen con una asignación específica no superior a 18 horas semanales, en uno o varios programas de los que ofrece la Institución

**ARTICULO 7. Docente medio tiempo:** Son docentes de medio tiempo aquellos vinculados con una jornada laboral de 24 horas semanales, de las cuales pueden dedicar máximo 12 horas a la cátedra, y el resto a actividades de investigación, extensión y gestión académica

**ARTICULO 8. Docentes Tiempo Completo:** Son docentes de tiempo completo aquellos vinculados con dedicación exclusiva, 48 horas a la semana, de las cuales pueden dedicar máximo 24 horas a la cátedra, y el resto a actividades de investigación, extensión y gestión académica

**ARTICULO 9. Docentes Visitantes:** Son docentes visitantes aquellos que colaboran con la Institución en labores propias de su especialidad, en virtud de convenios con otras instituciones Nacionales o extranjeras.

**ARTICULO 10. Docentes Ad-Honorem:** Son docentes ad-honorem aquellos que, sin vinculación laboral con la Institución, prestan sus servicios académicos en programas especiales previa autorización del Rector.

**ARTICULO 11. Personal Administrativo con funciones docentes:** El personal administrativo podrá desempeñarse como docente, pero su asignación académica no puede ser mayor a ocho (8) horas semanales.



## TÍTULO II

### ESCALAFÓN DOCENTE

**ARTICULO 12. Escalafón Docente:** Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los profesores de acuerdo a sus títulos universitarios o experiencia calificada.

**ARTICULO 13. Grados Escalafón Docente:** Los docentes de tiempo completo y medio tiempo, se encontrarán en uno de los siguientes grados de escalafón: A, B, C, D, y E así:

**Categoría A:** Docente con título de Educación Superior a nivel de pregrado y experiencia certificada de mínimo un (1) año.

**Categoría B:** Docente con título de Especialización Universitaria y experiencia certificada de mínimo un (1) año.

**Categoría C:** Docente con título de Maestría y experiencia certificada de mínimo un (1) año.

**Categoría D:** Docente con título de Doctorado y experiencia certificada de mínimo un (1) año.

**Categoría E:** Docente con certificaciones de cualificación en actividades asociadas a labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión a desarrollar y experiencia laboral certificada.

## TÍTULO III.

### VINCULACIÓN

**ARTICULO 14. Vinculación Docente:** Para la vinculación de docentes la Institución conformará un banco de elegibles a partir de convocatoria docente (ordinaria o extraordinaria) solicitada por Vicerrectoría Académica y/o Directores de Unidad.

El proceso de incorporación docente se realizará de acuerdo al procedimiento vigente establecido por Talento Humano, además del cumplimiento de los requisitos señalados en el presente Estatuto y en las normas legales vigentes.

**ARTICULO 15. Selección Docente:** El proceso de selección se realizará mediante convocatoria docente bajo los parámetros de claridad, confiabilidad, transparencia y efectividad.

**ARTICULO 16. Requisitos vinculación docente:** Las personas que aspiren a vincularse como docentes de la Institución, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- A. Acreditar titulación académica equivalente o superior al nivel de formación del programa, otorgada por una Institución de Educación Superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.



- B. Preferiblemente contar con título posgradual otorgado por una Institución de Educación Superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

**Parágrafo:** En el caso de presentar título otorgado por una Institución de Educación Superior extranjera, deberá anexar-Resolución de convalidación emanada por el Ministerio de Educación Nacional.

- C. Acreditar formación docente y/o experiencia laboral específica referida a las actividades académicas que va a desarrollar.
- D. Tarjeta profesional (aplica únicamente para profesiones reguladas y en los casos que la Ley lo exija)

**ARTICULO 17. Períodos de vinculación:** Los docentes serán contratados por períodos académicos fijos.

**ARTICULO 18. Vinculación docente períodos siguientes:** Los docentes vinculados en el período inmediatamente anterior con evaluación docente satisfactoria podrán ser vinculados para el siguiente período académico de acuerdo a las necesidades de programación académica.

## TÍTULO IV

### EVALUACIÓN DOCENTE

**ARTICULO 19. Evaluación Docente:** Se entiende por evaluación docente el proceso integral que realiza la institución para valorar el desempeño docente en cada una de las actividades a su cargo.

**ARTICULO 20. Escala Evaluación Desempeño Docente:** El sistema de evaluación califica el desempeño del docente cualitativa y cuantitativamente de acuerdo con las siguientes categorías y equivalencias:

Categoría Cualitativa	Equivalencia Cuantitativa
Excelente	5.0
Muy bueno	Entre 4.5 y 4.9
Bueno	Entre 4.0 y 4.4
Regular	Entre 3.0 y 3.9
Deficiente	Inferior a 2.9
Muy deficiente	Inferior a 1.9

**ARTICULO 21. Análisis Evaluación Docente:** El Comité de Desarrollo Académico basado en la metodología de autoevaluación institucional, analiza los resultados de la evaluación docente para generar planes de mejoramiento y definir la permanencia y promoción de los docentes.



## TÍTULO V SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

**ARTICULO 22. Situaciones Administrativas:** Los docentes de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra, podrán encontrarse en una de estas situaciones:

- A. Servicio Activo
- B. Licencia
- C. Permiso
- D. Comisión
- E. Encargo
- F. Vacaciones
- G. Suspensión del ejercicio de las funciones.

**ARTICULO 23. Servicio activo:** El docente se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo para el que fue contratado. También lo están cuando al tenor de los reglamentos, ejerce funciones adicionales de administración o de extensión, sin hacer dejación del cargo del cual es titular.

**ARTICULO 24. Licencia:** Un docente Tiempo completo o medio tiempo se encuentra en licencia no remunerada cuando a solicitud propia se le autoriza para separarse transitoriamente del ejercicio de su cargo, con el fin de dedicarse a asuntos ajenos de la Institución. Un docente Tiempo completo o medio tiempo se encuentra en licencia remunerada cuando la separación de sus funciones obedece a una disposición de la Rectoría para dedicarlo a otros asuntos de la Institución.

**PARAGRAFO:** La licencia no puede ser revocada, aunque puede en todo caso renunciarse por el beneficiario

**ARTICULO 25. Solicitud de Licencia:** Toda solicitud de licencia deberá elevarse por escrito (quince días hábiles antes de su fecha de inicio, a excepción de los casos de fuerza mayor o casos fortuitos) ante la Rectoría.

**PARAGRAFO:** Las licencias ordinarias para los docentes serán concedidas por Resolución del Rector.

**ARTICULO 26. Inicio de Licencia:** El docente podrá separarse del servicio, tan pronto le sea otorgada la licencia ordinaria, salvo que en el acto de concederla se le determine fecha distinta.

**ARTICULO 27. Terminación Licencia:** Al vencerse la Licencia o su prórroga, el docente debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones; en caso contrario incurrirá en abandono del cargo, conforme al presente Estatuto.

**ARTICULO 28. Permiso:** El docente puede solicitar por escrito permiso hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al Rector o a quien este delegue, conceder o negar el permiso.





**ARTICULO 29. Comisión:** Un docente tiempo completo y medio tiempo se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Institución, ejerce temporalmente actividades propias o relacionadas con su cargo en lugares distintos a la sede de su trabajo. La Comisión será otorgada por el Rector previo concepto del jefe inmediato. En su otorgamiento, deberá precisarse su duración, el tipo de comisión, si es o no remunerada y si hay lugar o no al pago de viáticos.

**ARTICULO 30. Tipos de comisión:** En armonía con las normas vigentes, las comisiones pueden ser:

- A. **De Servicio:** Para desarrollar labores docentes propias del cargo en un lugar diferente al de la sede habitual de trabajo, cumplir misiones conferidas por la Rectoría, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, o realizar visitas de observación que interesen a la Institución y que se relacionen con el área o la actividad en que presta sus servicios el docente.
- B. **De Estudio:** Para adelantar estudios de posgrado o asistir a eventos de capacitación.
- C. **De Representación:** Para atender invitaciones de entidades nacionales o gobiernos y organismos internacionales.

**ARTICULO 31. Aprobación Comisiones:** Solamente podrán conferirse comisiones a los docentes para fines que interesen directamente a la Institución

**PARÁGRAFO:** Las comisiones pueden ser remuneradas o no remuneradas.

- A. Son remuneradas cuando por petición de la Rectoría el docente ejerce temporalmente las funciones propias en otro lugar diferente a la sede habitual de trabajo.
- B. No son remuneradas cuando a solicitud del docente o de otra institución, ejerce trabajos o estudios no asignados por la Rectoría.

**ARTICULO 32. Encargo:** Un docente puede ser designado temporalmente, desvinculándose o no de sus funciones, para asumir total o parcialmente las de otro cargo académico o administrativo en la propia Institución.

**ARTICULO 33. Vacaciones:** Las vacaciones se registrarán por las normas legales y especiales sobre la materia.

**ARTICULO 34. Suspensión del ejercicio de las funciones.** El docente que se encuentra suspendido del ejercicio de sus funciones a causa de un proceso disciplinario se registrará por lo establecido en el apartado establecido para tal fin en este Estatuto.



### CAPITULO III

## DERECHOS, OBLIGACIONES, REGIMEN DISCIPLINARIO, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES SANCIONES Y ESTIMULOS

### TITULO I

### DERECHOS

**ARTICULO 35. Derecho personal Docente:** Son derechos del personal docente entre otros:

- A. Ejercer plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar sus teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro del principio de la libertad de cátedra.
- B. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento personal y profesional, de acuerdo con las políticas Institucionales.
- C. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, estudiantes y demás miembros de la Comunidad Institucional
- D. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a docentes en los órganos directivos y asesores de la institución, según la Legislación Nacional y Estatuto institucional vigente.
- E. Presentar sugerencias, solicitudes o reclamos por intermedio de los consejeros, o en nombre propio, a los diferentes organismos y autoridades de la Institución, siguiendo el conducto regular.
- F. Recibir los beneficios académicos, administrativos y de bienestar Institucional que brinda la Entidad.
- G. Recibir reconocimiento por sus aportes en trabajos, investigaciones y/o representaciones meritorias para la Institución.
- H. Obtener licencias y permisos de conformidad con el régimen laboral vigente y el presente acuerdo.



## TITULO II

### OBLIGACIONES

**ARTICULO 36. Deberes – Obligaciones de los docentes:** Son obligaciones de los docentes entre otras:

- A. Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, de las Leyes, del Estatuto General y demás normas Institucionales.
- B. Asumir la filosofía institucional, para el mejor desempeño de sus funciones docentes.
- C. Desarrollar las actividades profesoras, investigativas, de proyección social, administrativas y aquellas adicionales que por razón de su dedicación le sean encomendadas, ciñéndose a las normas establecidas en la Institución.
- D. Permitir la libre expresión de los estudiantes y los demás integrantes de la institución.
- E. Responder por la conservación y adecuado uso de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda y administración.
- F. Proteger los bienes de la Corporación tales como edificio, muebles, medios educativos, material bibliográfico, software y hardware, equipos electrónicos, entre otros.
- G. Informar oportunamente, a quien corresponda, de los hechos que puedan constituir falta disciplinaria de cualquier miembro de la comunidad institucional.
- H. Enaltecer con su comportamiento social a la Institución.
- I. Respetar a la Institución en todo lugar y circunstancia, a sus símbolos, autoridades y demás miembros de la comunidad institucional.
- J. Seguir los conductos regulares establecidos.
- K. Responder oportunamente a las actividades de desarrollo, actualización y capacitación que le otorgue la Institución.
- L. Participar en los programas de investigación, extensión, proyección social, bienestar y demás actividades programadas por la Institución.
- M. Ejecutar sus actividades y compromisos académicos y administrativos según horarios y calendarios establecidos, y no suspender labores sin autorización previa.
- N. Cumplir las comisiones de servicio que se le asignen previa programación.
- O. Capacitarse y actualizarse permanentemente con miras a mejorar su desempeño profesional.



P. Acoger y practicar las normas éticas de su profesión y las que obliga en su calidad de profesor de la Institución.

Q. No asistir en estado de embriaguez, o bajo los efectos de sustancias psicotrópicas que no tengan fórmula médica

R. Abstenerse de comunicar a terceros, salvo autorización oficial expresa, aquellos asuntos que sean de naturaleza reservada, o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Corporación.

S. Realizar las actividades adicionales que le sean asignadas, tales como ser jurado de trabajos de grado o actividades de asesoría y evaluación académica.

### TITULO III

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTICULO 37. Régimen Disciplinario:** El régimen disciplinario tiene por objeto garantizar a la Institución que el ejercicio de la actividad académica por parte de los docentes se realice conforme a los principios de legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación, eficiencia y demás principios orientadores del Código de Ética institucional.

**Parágrafo 1:** El Régimen Disciplinario de la Institución se basa en garantizar los derechos constitucionales fundamentales del debido proceso y de defensa.

**Parágrafo 2:** La aplicación del Régimen Disciplinario será realizada siguiendo el conducto regular.

**ARTICULO 38. Faltas disciplinarias:** Conductas o comportamientos del docente que incurren por acción u omisión, sin justificación alguna o sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

Son conductas clasificadas en la Institución como gravísimas, graves, moderadas y leves. Son susceptibles de investigación disciplinaria, además de las señaladas en la Ley y en las normas propias de la Institución, las reguladas por el Reglamento Interno de trabajo, en especial las siguientes:

A. Incumplimiento de las responsabilidades establecidas para el docente en su plan de trabajo según concepto fundamentado del respectivo Director de Programa.

B. Incumplimiento de las obligaciones consagradas en el Estatuto Docente y demás Reglamentos de la Institución.

C. Incumplimiento de las obligaciones contractuales del docente.

D. Los actos que atenten contra los derechos y la dignidad del estudiante o de cualquier miembro de la comunidad académica.

E. Los actos que atenten contra los principios de la ética profesional en las prácticas profesoraes.



F. Apropiarse o desaparecer la producción intelectual o material que en cumplimiento de su labor desarrolle para la Institución.

G. Los actos que atenten contra el buen nombre de la Institución

**Parágrafo:** Alineado con el Código de Ética de la Institución, se tendrán como criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta los establecidos para trabajadores del sector público en la ley 734 de 2002 y particularidades descritas en este Estatuto.

**ARTICULO 39. Faltas gravísimas:** Aquellas conductas contrarias a las obligaciones que, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Se consideran faltas gravísimas las siguientes:

A. Promover, organizar o participar en actos que afecten el normal funcionamiento de la institución.

B. Ser condenado por algún delito, definido en el Código Penal como doloso.

C. Participar en actos violentos contra cualquiera de las personas de la comunidad universitaria.

D. Exigir o aceptar dineros o prebendas para beneficio personal y que comprometen información considerada reservada o exclusiva de la institución.

E. La adulteración de los documentos considerados oficiales de la institución o los aportados para demostrar requisitos señalados en el presente reglamento para ingreso y ascenso al escalafón docente.

F. El tráfico y consumo de estupefacientes.

G. Tráfico sexual y de armas.

H Incitar o inducir a otros a cometer cualquiera de las faltas relacionadas en los literales anteriores.

I. Incurrir en abandono del cargo sin justa causa

**Parágrafo.** Se declarará el abandono del cargo en los siguientes casos:

- Por la no presentación a la institución, sin causa justa, después de los tres días siguientes al vencimiento de sus vacaciones, licencias y/o permisos.
- Hacer dejación del cargo antes que la instancia administrativa le haya resuelto su renuncia.
- Iniciar una comisión, vacaciones o licencias sin haber legalizado antes su situación contractual y administrativa.

**ARTICULO 40. Faltas graves:** Aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el presente Estatuto, que afectan en gran medida a la Institución y/o alguno de sus miembros.



Se consideran faltas graves:

- A. Faltar sin justa causa al desarrollo de sus funciones docentes.
- B. Utilizar los bienes materiales, documentos oficiales o el nombre de la Corporación para beneficios exclusivamente personales o en perjuicio de la Institución.
- C. La reincidencia en faltas moderadas sin que muestre interés por adoptar los correctivos del caso.
- D. La agresión verbal, injuriosa o calumniosa contra cualquiera de las personas de la comunidad universitaria.
- E. Ser sindicado de delitos penales por parte de la justicia ordinaria.
- F. El consumo de sustancias psicoactivas dentro de la Institución.
- G. La incompetencia comprobada en el ejercicio de la docencia.
- H. La apropiación o aprovechamiento indebido de trabajos de investigación, textos, artículos, obras o materiales didácticos, cuya propiedad no le pertenezca.
- I. Incitar o inducir a otros a cometer cualquiera de las faltas relacionadas en los literales anteriores.

**ARTICULO 41. Faltas Leves:** Son faltas leves las que no se clasificadas como faltas gravísimas, graves y moderadas.

**ARTICULO 42. Sanciones:** La Institución ha definido las siguientes sanciones que aplicaran de acuerdo a la gravedad de la falta cometida:

- A. Amonestación Verbal
- B. Amonestación Escrita sin copia a la hoja de vida
- C. Amonestación Escrita con copia a la hoja de vida
- D. Segunda amonestación escrita
- E. Suspensión
- F. Terminación del contrato de trabajo
- G. Destitución

**ARTICULO 43. Amonestación verbal:** La amonestación verbal será impuesta por el Director de Unidad, en los casos de faltas leves y moderadas. En el evento de presentarse por primera vez este tipo de faltas, el Director de Unidad, amonestará privadamente al profesor.

**ARTICULO 44. Amonestación Escrita sin copia a la hoja de vida:** En caso que exista recurrencia en las faltas leves y moderadas el Director de Unidad amonestará en forma escrita al Docente, sin que ésta afecte su hoja de vida.



**ARTICULO 45. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida:** La amonestación escrita la realizará el Vicerrector Académico, previo informe realizado por el Director de Unidad, en los casos de faltas graves o de reincidencia consecutiva en faltas moderadas. De la sanción se remitirá copia a la hoja de vida

**ARTICULO 46. Segunda amonestación escrita:** La segunda amonestación escrita la realizará el Rector por medio de Resolución motivada, con copia a la hoja de vida del docente.

**ARTICULO 47. Suspensión.** La suspensión del cargo se impondrá por el Rector de la Institución, en el evento de presentarse la falta gravísima o que exista reincidencia en faltas graves. El tiempo de la suspensión estará determinado por las implicaciones de la falta tanto para la imagen de la institución como por la afectación que se tenga sobre el patrimonio, o sobre situaciones relacionadas con la ley penal colombiana.

**ARTICULO 48. Terminación del contrato.** La Terminación del contrato de trabajo la realizará el Rector de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo según la calificación de la falta cometida previa investigación teniendo en cuenta siempre el debido proceso.

**ARTICULO 49. Destitución.** Por revestir carácter sancionatorio, debe estar precedida y debidamente fundamentada en un proceso disciplinario.

**ARTICULO 50. Inhabilidad posterior a destitución:** Cuando se produzca la destitución de un docente por parte de la autoridad competente, la persona queda inhabilitada para su reintegro a la Institución.

**ARTICULO 51. Imposición sanciones:** La imposición de toda sanción deberá estar precedida por el desarrollo del debido proceso señalado en el presente reglamento y requiere la investigación correspondiente.

**ARTICULO 52. Investigación Disciplinaria:** La investigación disciplinaria y los pliegos de cargos que se adelanten contra cualquier docente de la institución, así como los descargos que presente el investigado, seguirán el conducto regular, dependiendo del tipo de falta en que incurra. Todo el procedimiento y los hallazgos deberán ser consignados en actas.

**ARTICULO 53. Tiempo Investigación Disciplinaria:** El tiempo estipulado para la realización de la investigación pertinente será de quince (15) días hábiles en cada una de las instancias, posteriores al comunicado oficial que contempla la falta.

**ARTICULO 54. Proceso disciplinario.** El proceso disciplinario será adelantado por el Comité de Ética y Buen Gobierno. Se debe preservar siempre el debido proceso, propender por la conciliación y el cumplimiento de los siguientes principios rectores:

- a) El principio de Legalidad
- b) El principio de resolución de la duda
- c) El principio del reconocimiento de la dignidad humana.
- d) El principio de presunción de inocencia.



- e) El principio de aplicación inmediata de la ley.
- f) El principio de cosa juzgada.
- g) El principio de celeridad del proceso.
- h) El principio de favorabilidad.
- i) El principio de igualdad ante la ley

El proceso disciplinario consta de las siguientes etapas:

- a. Indagación preliminar
- b. Descargos.
- c. Practica de pruebas.
- d. Alegatos finales.
- e. Decisión final.
- f. Notificación.
- g. Recursos.
- h. Decisión en firme.

**ARTICULO 55. Debido Proceso.** Un docente solo puede ser sancionado por una falta que se le atribuya conforme a normas preexistentes, siempre según las reglas del debido proceso. En toda investigación administrativa de carácter disciplinario el docente investigado tendrá derecho a:

- A. Conocer los cargos que se le formulan.
- B. Tener acceso al expediente y a obtener copia auténtica del mismo.
- C. Ser escuchado en descargos.
- D. Participar en la práctica de las pruebas que solicite oportunamente, siempre que las mismas sean pertinentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos.
- E. Aportar al expediente pruebas documentales que posea y considere necesarias para ejercer su derecho a la defensa.
- F. Imputación por sí mismo o mediante representación de un abogado.

**ARTICULO 56. Aplicación de sanciones.** El procedimiento disciplinario tendrá en cuenta el debido proceso en los términos establecidos en el presente Estatuto y de las demás normas que le sean aplicables. Las sanciones que llegaren a imponerse se aplicarán y graduarán, según la gravedad de la falta, con fundamento en el principio de proporcionalidad.

**ARTICULO 57. Procedimiento para aplicación de sanciones:** Para aplicar las sanciones estipuladas en el presente Estatuto, se procederá así:

- A. Recibida la denuncia escrita por el Rector, el Comité de Ética y Buen Gobierno o quien haga sus veces, correrá traslado de la misma en cinco (5) días hábiles al docente o docentes





inculpados, término dentro del cual este, o éstos harán los descargos y solicitarán práctica de las pruebas.

B. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, se practicarán las pruebas solicitadas por el o los inculpados y las que se decreten de oficio.

C. Vencido el término de prueba, se oirán los descargos del docente o docentes en fechas previamente señaladas, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Luego, se decidirá en la instancia correspondiente.

**Parágrafo:** La instancia encargada de sancionar, se reservará el derecho de ampliar las investigaciones correspondientes.

**ARTICULO 58. Notificaciones:** Si no es posible hacer la notificación en forma personal al presunto responsable para correrle traslado de los cargos, la autoridad competente procederá a enviar por correo electrónico y por correo certificado copia de la notificación al lugar de su residencia declarado en su hoja de vida y fijará un edicto en lugar visible de la Institución por un término de cinco (5) días hábiles. Vencido este término se entiende surtida la notificación.

**ARTICULO 59. Verificación de pruebas:** En los procesos por asuntos de competencia de los Consejos, las pruebas se practicarán por una comisión de sus integrantes.

**ARTICULO 60. Recursos:** Contra las providencias que impongan las sanciones disciplinarias, procederán siempre los recursos de reposición ante las mismas instancias que dictaron la providencia y el de apelación ante la instancia superior. Los recursos se interpondrán por escrito motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al de la notificación.

## TITULO IV

### INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES, PROHIBICION Y CONFLICTO DE INTERESES

**ARTICULO 61. Inhabilidades:** No podrá ser docente de la Institución:

- a) Quien haya sido condenado por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, excepto por delitos culposos.
- b) Quien, por acto de autoridad competente, haya sido sancionado con la cancelación o suspensión de su título profesional, o de la licencia para ejercer la profesión
- c) Quien haya sido miembro de corporaciones públicas y en ejercicio de sus funciones haya perdido la investidura por hechos reñidos con la ética.
- d) Quien haya renunciado a la nacionalidad colombiana y actúe contra los intereses del Estado.
- e) Quien haya sido destituido o desvinculado de instituciones de educación oficial o privada por faltas graves en el ejercicio de la actividad docente.
- f) Quien incurra en comportamientos que atenten contra la buena imagen de la Institución, de sus directivas o de su cuerpo docente.



g) Quien con su conducta dé mal ejemplo a los educandos o lesione la dignidad, libertades y derechos individuales de los estudiantes.

**ARTICULO 62. Incompatibilidades.**

Los docentes de la Corporación que desempeñen los cargos de: Dirección Académica o Administrativa no podrán ejercerlos en otras Instituciones Educativas

**ARTICULO 63. Conflicto de intereses** Corresponde a aquella actuación con la cual un docente, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría guiar sus decisiones o actuar en beneficio propio o de un tercero en detrimento de la Corporación. Es por esto que, todo docente que conozca actuaciones que generen conflicto de intereses está obligado a informar a la instancia competente

## CAPITULO IV

### PARTICIPACIÓN EN ORGANOS DE DIRECCIÓN

**ARTICULO 64. Consejo Directivo:**

En el Consejo Directivo, los docentes contarán con la representación de un (1) Consejero, elegido en Asamblea de Profesores de la Corporación. El representante de los profesores con su respectivo suplente, deberán tener una vinculación docente mínima de dos (2) semestres continuos y no tener relación contractual o laboral diferente a la de docente.

Los representantes de los profesores, serán elegidos para un período de dos (2) años y podrán ser reelegidos.

**Parágrafo:** Los representantes de los profesores perderán su calidad de Consejeros de la Corporación, cuando por cualquier razón desaparezca su vinculación como docente.

**ARTICULO 65. Consejo Académico:** En el Consejo Académico, los docentes contarán con la representación de un (1) Consejero, elegido en Asamblea de Profesores de la Corporación. El representante de los profesores con su respectivo suplente, deberán tener una vinculación docente mínima de dos (2) semestres continuos y no tener relación contractual o laboral diferente a la de docente.

Los representantes de los profesores, serán elegidos para un período de dos (2) años y podrán ser reelegidos.

**Parágrafo:** Los representantes de los profesores perderán su calidad de Consejeros de la Corporación, cuando por cualquier razón desaparezca su vinculación como docente.



## CAPITULO V

### DEL RETIRO DEL SERVICIO

**ARTICULO 66. Cesación Definitiva:** La cesación definitiva en el ejercicio de sus funciones se produce en los siguientes casos:

- A. Por renuncia aceptada.
- B. Por terminación del contrato.
- C. Por destitución.

**ARTICULO 67. Cesación de Funciones:** Cuando un docente dejare de pertenecer a la Institución, de manera temporal o definitiva cesarán todas aquellas funciones encomendadas y atribuciones correspondientes.

## CAPITULO VI

### ESTIMULOS Y DISTINCIONES

**ARTICULO 68. Estímulos y Distinciones.** Cuando un docente tuviere un desempeño sobresaliente en una actividad, el Consejo Académico le otorgará un reconocimiento público con su respectiva constancia en la hoja de vida.

El Consejo Académico reglamentará la creación y concesión de las distinciones académicas que sirvan para reconocer y estimular a los docentes destacados en actividades de docencia, investigación y extensión.

**ARTICULO 69. Situaciones Especiales:** Corresponde al Consejo Directivo estudiar, interpretar y decidir sobre las normas del presente régimen a solicitud de los interesados y conocer las apelaciones que se interpongan por su aplicación.

Corresponde al Consejo Directivo, por conducto del Consejo Académico estudiar las situaciones académicas y administrativas especiales no contemplados en el presente Estatuto Docente.