

ESTATUTO DOCENTE

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I	OBJETIVOS
CAPITULO II	DEL DOCENTE, SU PERFIL, VINCULACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO
CAPITULO III	ESCALAFÓN
CAPITULO IV	EVALUACIÓN, INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN
CAPITULO V	DERECHOS Y DEBERES
CAPITULO VI	PARTICIPACIÓN
CAPITULO VII	SITUACIÓN LABORAL
CAPITULO VIII	REGIMÉN DISCIPLINARIO Y RETIRO
CAPITULO IX	OTRAS DISPOSICIONES

ACUERDO No.002 DE 2011

LA SALA GENERAL

En uso de sus atribuciones estatutarias y

C O N S I D E R A N D O:

Que el docente se convierte en el dinamizador del conocimiento, dirige el proceso de formación del estudiante, comparte con estudiantes el conocimiento, vivencias, experiencias, reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto que propicie la participación y compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje y que se expresa en su condición de tutor hace que se reglamente su quehacer en la Institución.

Que conforme al proceso de Cambio de carácter que CIDE asumió, se autorizó en su debido momento enfrentar el reto de la modalidad virtual en Programas Técnico, Tecnología mediante ciclos propedéuticos se hace indispensable legislar sobre la vinculación de docentes-tutores que contribuyan con el éxito de este compromiso Institucional.

Que el artículo 29 de la Ley 30 de 1992 consagra la autonomía de las instituciones tecnológicas en virtud a la cual pueden proceder a la definición de sus estructuras administrativas y académicas.

Que la Sala General de la Institución ha desarrollado un proceso de revisión del cuerpo normativo relacionado con el régimen de vinculación, evaluación, remuneración, derechos y deberes y disciplinario de los docentes, con fundamento en ello, ha adoptado el presente Estatuto Docente.

Que la Sala General el pasado 13 de mayo/2011 adelantó un ajuste al Estatuto docente que requiere ampliarse para mayor claridad y transparencia de la Comunidad Educativa.

Por lo anterior esta instancia

R E S U E L V E:

CAPITULO I OBJETIVOS

ARTÍCULO 1. El presente Estatuto regula las relaciones laborales y reglamentarias de la Institución con sus docentes. En particular define los criterios y requisitos para su selección, vinculación, permanencia, evaluación, capacitación, promoción, reconocimientos, distinciones, incentivos, estímulos académicos y retiro.

Define el perfil del docente, sus calidades académicas; establece las categorías del escalafón docente, los derechos, deberes, régimen disciplinario y demás situaciones propias del ejercicio de la docencia universitaria, al tenor de lo dispuesto por la ley 30 de 1992 y normas complementarias.

El personal Docente debe acatar los principios filosóficos de la Institución y se rige por lo dispuesto en este Estatuto y el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO II DEL DOCENTE, SU PERFIL, VINCULACIÓN Y COMPROMISO ACADÉMICO

ARTÍCULO 2. Los docentes constituyen la columna vertebral de la Institución para el logro de la misión institucional.

Es docente la persona que se dedica a ejercer en la Institución labores de docencia, investigación y extensión universitaria en los programas académicos en cualquiera de sus niveles, debiendo desarrollar actividades académicas y/o administrativas.

El docente es el responsable de enseñar a-prender la Ciencia, de enseñar a-gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y por otro, es el responsable de imprimir los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen ciudadano.

El tutor es el docente que, en los programas de educación a distancia y/o virtual, asume funciones de organización de actividades, de motivación, de generación de ambientes de aprendizaje que facilitan el proceso educativo y que proporciona herramientas y estrategias didácticas propias y diferentes a las usadas en los programas presenciales. Con ellas se garantiza mayor autonomía y responsabilidad en el proceso de aprendizaje, para que el estudiante, adaptado a sus posibilidades de tiempo y espacio, dirija su propio aprendizaje.

Los tutores además de contar con una formación pedagógica, en lo teórico y lo práctico, deben tener una formación complementaria de tipo técnico que contribuya a

enriquecer, innovar y optimizar el ejercicio de la docencia, promoviendo nuevas formas, estrategias y metodologías pedagógicas apoyadas en las TIC y su aprovechamiento para el logro de los objetivos de aprendizaje.

Docente asesor de trabajo de grado es el profesor que, además de los ejercicios de docencia, investigación o proyección social, acompaña y retroalimenta el desarrollo de actividades requeridas en el trabajo requerido para la obtención del título.

Además el docente, el tutor contribuirá en aspectos tales como el diseño de la asignatura, métodos de enseñanza, evaluación de aprendizaje, tutoría, utilización de las TIC, la organización universitaria, conocimientos psicológicos y en la autoevaluación de su práctica docente.

ARTÍCULO 3. Son requisitos para ingresar a la Institución:

1. Acreditar título de Educación Superior expedido por una Institución de Educación Superior Nacional o Extranjera aprobado por el MEN.
2. Acreditar experiencia en el área o disciplina en la que pretende ejercer la docencia, la investigación o la extensión universitaria

Los docentes deberán acreditar como mínimo conocimientos y competencias en:

- El desarrollo en el estudiante de habilidades de comprensión, aplicación y generación de conocimientos con sentido ético.
- El desarrollo del sentido crítico y la creatividad del estudiante.
- Sensibilidad social.
- La promoción y motivación en la investigación.

Los tutores de los programas virtuales deberán evidenciar adicionalmente competencias en el uso del aprendizaje abierto y a distancia y uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

ARTÍCULO 4. La Institución adelantará periódicamente, mediante la página web de CIDE, y otros medios publicitarios especializados en vinculaciones laborales conforme a sus necesidades.

ARTÍCULO 5. Los aspirantes a vincularse como docentes deberán entregar los documentos que permitan verificar títulos académicos y la experiencia relacionada en

Su hoja de vida, así como aquellos otros elementos exigidos para proceder a legalizar su vinculación mediante contrato y en la Dirección de Recursos Humanos

PARÁGRAFO.- La hoja de vida es enviada por la Dirección de Recursos humanos al Decano y/o Director de Programa quien en segunda instancia entrevista al aspirante adelanta las pruebas pertinentes.

Si el docente reúne requisitos y perfil, lo envía a la rectoría que define su vinculación de acuerdo a los resultados remitidos.

ARTÍCULO 6. Los docentes se vincularán mediante contrato de trabajo en la modalidad de planta a partir del año 2012; de tiempo completo, de medio tiempo ó de hora cátedra, de acuerdo con el número de horas semanales de dedicación a la docencia y las demás actividades académicas propias de la dinámica de las facultades y de los programas, así:

1. Docente de Tiempo Completo: Se vincula por cuarenta (40) horas semanales de servicio académico.
2. Docente de Medio Tiempo: Se vincula por veinte (20) horas semanales de servicio académico.
3. Docente Hora Cátedra: Se vincula por período académico para adelantar únicamente actividades de docencia, por un tiempo inferior a siete (7) horas a la semana.

PARÁGRAFO 1. La Institución prioriza la vinculación de los docentes de tiempo completo y medio tiempo, dada la experiencia Universitaria que acredite su desempeño y su vinculación se hará por un año conforme al artículo del presente estatuto

PARÁGRAFO 2. La rectoría definirá los criterios para la asignación de las actividades de los docentes de tiempo completo y medio tiempo, las cuales incluyen entre otras, las horas de clase, la preparación de las mismas, la atención y acompañamiento de estudiantes, a la evaluación de clases, el desarrollo de los contenidos programáticos, las labores de investigación y/o de proyección social, la preparación de clases y evaluación estudiantes, previo aval del Consejo Académico.

Corresponde a los Decanos y Directores de Programa fijar la asignación de actividades de acuerdo con los criterios que se definan.

PARÁGRAFO 3. Los docentes hora cátedra se vinculan por contrato de trabajo a tiempo fijo por labor académica. El número mínimo de horas-cátedra que debe dictar un docente corresponde fijarlo al Decano o Director de Programa respectivo, previa recomendación de la Vice rectoría Académica y autorización del Rector.

ARTÍCULO 7. La labor docente se clasifica de acuerdo con las actividades y funciones que se desempeñen, así:

1. Docencia: Actividad en la que, durante el período sujeto de evaluación, el docente se ha dedicado con exclusividad a la docencia directa en programas de formación. Para los docentes de tiempo completo y medio tiempo ello incluye la participación en los diferentes comités.

2. Docencia y Extensión: Actividades en las que, durante el período sujeto de evaluación, el docente ha realizado simultáneamente docencia directa en los programas académicos y actividades de extensión en consultorías, asesoría diplomados y/o procesos de Articulación de la Educación Media con la Educación Superior, previamente aprobadas por los Decanos, los Directores de Programa y la Vicerrectoría Académica.
3. Docencia e Investigación: Actividad en la que durante el período sujeto de evaluación, el docente ha adelantado proyectos de investigación como investigador principal o coinvestigador simultáneamente docencia directa en los Programas de formación y liderando proyectos de Investigación autorizados por el director del Departamento de Investigación, previamente aprobadas por los Decanos, los Directores de Programa y la Vicerrectoría Académica.

ARTICULO 8. La Institución a partir del I/2012 vinculará a los docentes de planta de la siguiente manera

I/2012	20%
I/2013	40%
I/2014	50%

El personal restante se vincula por contrato de trabajo conforme a las necesidades Institucionales.

CAPITULO III DEL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 9. El Escalafón es el instrumento que establece las categorías del docente de tiempo completo y medio tiempo, definiendo rangos o niveles académicos, según el nivel de formación y los méritos académicos, con el fin de definir su remuneración y reconocer, valorar y estimular su desempeño. Las categorías que prevé éste son las siguientes:

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Profesional | Profesional con título de educación superior. |
| 2. Especialista | Profesional con título de pregrado y título de Especialización o dos títulos de pregrado. |
| 3. Profesional con Maestría | Profesional con título de pregrado y por lo menos un título en maestría. |
| 4. Profesional con Doctorado | Profesional con título de pregrado y con título universitario de Doctor. |

ARTÍCULO 10. El ascenso en el escalafón se dará por:

1. La obtención del título de formación superior a aquel en la cual estaba ubicado.
2. Resultados en proyectos de investigación según reglamentación que se expida.
3. La obtención de excelente en la calificación de dos evaluaciones de desempeño consecutivas, por una sola vez.

PARÁGRAFO PRIMERO. El ingreso y el ascenso en el escalafón se efectúan previa existencia de la necesidad y disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se expedirá en el término de 90 días la reglamentación mediante puntuación que se le otorgan por diferentes procesos de investigación ascenso de una categoría en el escalafón vigente.

CAPITULO IV EVALUACIÓN, INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN DEL DOCENTE

DE LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 11. Los siguientes son los factores y criterios objeto de evaluación:

1. Planeación de labores.
2. Metodología Docente.
3. Rendimiento estudiantil.
4. Responsabilidad y puntualidad.
5. Relación con los estudiantes.
6. Relación con otros docentes, personal administrativo y sus superiores.
7. Sistema de evaluación al interior del aula.
8. Desarrollo del programa.
9. Conocimiento del Sistema de Gestión Institucional.
10. Participación en las actividades programadas por la Institución y en proyectos especiales.
11. Cumplimiento de normas y reglamentos.

En la evaluación se tendrán como indicadores el desempeño y la efectividad de las actividades académicas de docencia, investigación y extensión.

PARÁGRAFO. La evaluación se hará en cada período académico y será coordinada por los Decanos y en su defecto por los Directores de Programa.

ARTÍCULO 12. El proceso de evaluación requiere caracterizar los factores de desempeño docente integralmente considerados y ponderados según su fuente de juicio, para configurar así un sistema equilibrado y de desarrollo docente. La coevaluación se hará por cada una de las siguientes instancias.

1. Los estudiantes.
2. Los Comités de programa.
3. El Director (a) del Programa o Decano.
4. El Director de Departamento

ARTÍCULO 13. La evaluación se distribuye en porcentajes de la siguiente forma según el estamento ó instancia que evalúa.

TOTAL DE LA EVALUACIÓN 100% DISTRIBUIDOS ASÍ:

EVALUACION	PORCENTAJE
Evaluación Estudiantes	40%
Autoevaluación	20%
Coevaluación	20%
Evaluación por parte del decano y/o director de programa	20%
TOTAL	100%

ARTÍCULO 14. En cada instrumento de evaluación las preguntas se ponderan en una escala organizacional de 10 a 50 puntos, donde el rango entre 10-29 se considera deficiente, entre 30-34 regular, entre 35-40 Bueno, entre 41-45 Sobresaliente y, entre 46-50 Excelente.

El docente que obtenga una calificación equivalente a deficiente, no podrá ser vinculado para el siguiente período académico.

El docente que obtenga una calificación equivalente a regular, deberá presentar y cumplir un plan de mejoramiento para el período siguiente. De obtener ésta misma calificación en el siguiente período, no podrá continuar vinculado a la Institución.

El docente que obtenga una calificación equivalente a bueno y sobresaliente, continuará vinculado a la institución para el siguiente período académico, siempre y cuando exista la cobertura estudiantil en el correspondiente programa.

PARÁGRAFO PRIMERO. De la evaluación a docentes, adelantada por los estudiantes, el profesor tendrá conocimiento a través del correo electrónico Institucional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De la evaluación a docentes, adelantada por los estudiantes, la dirección del programa y, en caso requerido, las Decanaturas, adelantarán diálogo con cada profesor.

ARTÍCULO 15. El comité de Autoevaluación Institucional consolidará los resultados de la evaluación con apoyo de la dirección de los programas y entregará los resultados a las dependencias respectivas, al Consejo Académico y rectoría.

INCENTIVOS

ARTÍCULO 16. La Institución otorgará, previa recomendación del Consejo Académico, las siguientes distinciones, incentivos o títulos honoríficos, con el fin de reconocer y exaltar los méritos académicos y profesionales:

Por parte del Consejo Superior:

Docente Emérito: Quien preste servicios notables a la Institución en virtud a sus publicaciones, investigaciones y estudios académicos.

Docente Honorario: Quien que por su prestigio nacional, idoneidad en el sector público o privado o por una contribución especial a la Institución, se le podrá otorgar esta distinción.

Por parte de la Rectoría:

Docente distinguido: Semestralmente se escogerá en cada Facultad al docente que haya sobresalido por el desempeño de su labor profesional y calidad académica.

Este reconocimiento se dará a conocer públicamente y otorgará puntos para ascenso en el escalafón.

ARTÍCULO 17. El Consejo Académico definirá los estímulos para el profesional docente, en lo concerniente a:

1. Becas y viajes de estudio.
2. Comisiones de estudio.
3. Cursos de profundización, capacitación o complementación.
4. Primas especiales y/o Bonificaciones.

ARTÍCULO 18. A los docentes que hayan cumplido cinco (5) años de labor continua en la Institución les será impuesto el escudo de la Institución y será un factor para tener en cuenta en las convocatorias para las capacitaciones internas y/o externas, y para la promoción y ascenso en el escalafón.

ARTÍCULO 19 Los docentes podrán obtener un reconocimiento económico por desarrollar propuestas de creación de nuevos programas académicos, en cualquiera de las metodologías, que concluyan con la obtención del correspondiente registro calificado.

El reconocimiento corresponderá a un porcentaje de su salario y se pagará una vez se obtenga el correspondiente registro calificado.

CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 20. La actualización docente y la formación avanzada serán actividades integrales del proceso de capacitación de cada programa y la Institución apoyará permanentemente este proceso brindando oportunidades a todo el cuerpo docente.

La Institución, como apoyo a procesos de capacitación de los docentes de planta tiempo completo y medio tiempo, otorgará subsidios para eventos académicos de pequeño formato (congresos, simposios, coloquios y foros) de la siguiente manera:

COSTO:	AUXILIO:
Entre 1 y 2 S.M.M.L.V.	40% de apoyo
Entre 3 y 5 S.M.M.L.V.	30% de apoyo
Más de 5 S.M.M.L.V.	A consideración del Consejo Académico

PARÁGRAFO. La Institución realizará, por lo menos, un seminario semestral como capacitación para sus docentes.

ARTÍCULO 21. Formación Posgradual: La Institución adelanta convenios con Instituciones de Educación Superior y Universidades tanto Nacionales como Extranjeras donde podrán los docentes adelantar sus estudios de Especialización, Maestría, Doctorado, con apoyo y subsidio de la Institución y de Canapro.

CAPITULO V DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 22. Son derechos de los docentes los siguientes:

1. Recibir trato respetuoso por parte de sus superiores, compañeros de labor, personal administrativo y estudiantes.
2. Recibir el pago oportuno de su remuneración y de las prestaciones sociales a que haya lugar, de acuerdo con su contrato de trabajo y la ley.
3. Ejercer libremente su cátedra, siguiendo la filosofía de la Institución y los principios morales de sociedad y en el marco de los requisitos planteados en cada programa.
4. Hacerse acreedor de los reconocimientos, estímulos y premios que se establecen en este Estatuto.
5. Beneficiarse de los programas de capacitación Institucional con derecho a descuentos especiales.
6. Disponer de la propiedad intelectual o de industria derivada de su producción, según la ley vigente.
7. Ascender en el escalafón docente conforme a requisitos vinculado como docente de planta.
8. Participar en todas las actividades programados por Bienestar Institucional.
9. Obtener permisos y licencias.

10. Garantizar el debido proceso y derecho a la Jefatura en todo proceso disciplinario
11. Utilizar los bienes y los recursos de la Institución.
12. Conocer los resultados de la evaluación adelantada por los estudiantes y los directivos, y su respectiva retroalimentación.

ARTÍCULO 23. Son deberes de los docentes los siguientes:

1. Legalizar el contrato y entregar todos los soportes de su hoja de vida y documentación para su afiliación a las prestaciones sociales en las fechas previstas.
2. Dar un trato respetuoso a sus estudiantes, personal administrativo, colegas y superiores.
3. Participar en las convocatorias de inducción.
4. Cumplir con las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo y cumplir y hacer cumplir los reglamentos y normas de la Institución.
5. Cumplir con las actividades académicas propias de su cargo y con el desarrollo curricular en las fechas previstas en el calendario académico y desarrollarlas en coordinación con la dirección del programa a la que se encuentra adscrito.
6. Desarrollar el contenido de las asignaturas a su cargo de acuerdo con los lineamientos institucionales y los derroteros de los respectivos programas académicos y velar por su permanente actualización.
7. Cumplir con eficiencia, diligencia e imparcialidad el servicio educativo, absteniéndose de cualquier acto u omisión que perturbe injustificadamente éste.
8. Asistir puntualmente a las actividades académicas y desarrollar total y ordenadamente el programa de las asignaturas a su cargo.
9. Utilizar adecuadamente los bienes y recursos de la Institución adecuadamente en el desempeño de su cargo y responder por los daños causados.
10. Custodiar, cuidar y reservar la información Institucional que se le dé a su cuidado e impedir su sustracción y destrucción.
11. Cumplir con las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten.
12. Desarrollar personalmente las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que se delegue.
13. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se ordene lo contrario.
14. Participar en las actividades culturales, de extensión y de Bienestar Institucional que programe la Institución.
15. Aplicar adecuadamente los conocimientos propios de su especialidad y velar por su permanente actualización.
16. Evaluar constructivamente con objetividad y equidad el desarrollo, el progreso y los logros académicos de los estudiantes a su cargo.
17. Tramitar al finalizar el Paz y Salvo para reclamar la liquidación respectiva conforme la normatividad vigente.
18. Contribuir, hasta donde sea necesario, al uso de las Tic en función de ampliar los medios educativos para el desarrollo de los procesos de docencia, investigación y proyección social.

CAPITULO VI PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 24. ELECCIÓN REPRESENTANTE DE LOS DOCENTES: Los docentes participaran en la toma de decisiones a través del ejercicio de su representación en el Consejo Superior y Consejo Académico.

Los docentes tendrán un representante ante el Consejo Superior y el Consejo Académico, elegidos mediante voto directo de sus pares para un período de un año, garantizándose el ejercicio de la democracia participativa y la libertad de expresión.

La Institución utilizará un sistema de elección democrática (votación) para inscripción y elección de los candidatos a los órganos de representación mediante un tarjetón que contiene el nombre y foto de los candidatos inscritos.

PARÁGRAFO PRIMERO. También son mecanismos de participación del docente en la vida institucional los siguientes:

1. La Presentación de propuestas para
 - a. El fortalecimiento de los Programas Académicos, mediante la actualización de los planes de estudio basados en los programas modelo de las carreras donde labora con el apoyo de los respectivos Decanos y/o Directores de Programa considerando procedimientos de auto-evaluación permanente.
 - b. Proponer planes y proyectos de investigación que identifiquen líneas de investigación, dentro del programa al que está vinculado.
2. La participación en los asuntos relacionados con los procesos académicos y disciplinarios a través de:
 - a. La presentación de propuestas de presupuesto en los diferentes aspectos que incidan en un desenvolvimiento adecuado de la actividad docente.
 - b. La creación y organización de actividades extracurriculares y de Bienestar Institucional.
 - c. La participación en el Consejo Académico, Consejo de Facultad, Comité Curricular y en los demás que haya en la Institución.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los docentes elegidos para asistir a los comités, deben cumplir con las siguientes formalidades:

- 1) Haber obtenido una evaluación en el rango de buena o excelente en el último período académico.
- 2) No haber sido sancionado disciplinariamente por la Institución, de ninguna forma.
- 3) Haber estado vinculado como docente de la Institución, durante los dos (2) últimos años.

CAPITULO VII

SITUACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 25. El Rector definirá anualmente la remuneración de los docentes de acuerdo con el escalafón vigente y los rangos de remuneración y la política salarial definidos por la Sala General o Consejo Superior.

ARTÍCULO 26. Los docentes de tiempo completo podrán desarrollar actividades de extensión, asesoría, consultoría y/o articulación de la Educación Media y Superior cuando éstas sean contratadas por la Institución. Por el desarrollo de estas actividades, los docentes podrán recibir pagos adicionales, de acuerdo con las políticas, las reglamentaciones y los procedimientos que establezca la Institución.

ARTÍCULO 27. Los derechos patrimoniales de autor provenientes de inventos, hallazgos, desarrollos, publicaciones, traducciones y en general los productos intelectuales, artísticos o técnicos, realizados por los docentes dentro del tiempo contratado por la Institución con recursos de ésta, son exclusivas de la Institución.

Los derechos morales de autor corresponden al docente o al grupo generador de los avances científicos, artísticos o técnicos. Para efectos de las cesiones y registros de la propiedad intelectual, los docentes o los miembros del grupo de autores deberán realizar los trámites correspondientes una vez la Institución así lo solicite.

CAPITULO VIII

REGIMÉN DISCIPLINARIO Y RETIRO

ARTÍCULO 28. El régimen disciplinario se aplica a todos los docentes vinculados a la Institución. Tiene por objeto asegurar, a la sociedad y a la Institución, la eficiencia en la prestación del servicio educativo, la ética y la responsabilidad de los docentes y, a éstos, los derechos y las garantías constitucionales y procesales que les corresponden como tales.

ARTÍCULO 29. Constituyen faltas disciplinarias: El incumplimiento de los deberes y normas establecidas en el Estatuto General de la Institución, en el presente Estatuto y en sus reglamentos, así como las fundadas en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 30. Las faltas se calificaran de la siguiente manera:

1. Se consideran faltas leves:
 - a. Incumplir por primera vez uno o más de los deberes consagrados en el estatuto general, en el presente estatuto o reglamentos de la Institución
 - b. Incumplir con disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.

2. Se considera faltas graves el incumplimiento reiterado de uno o más de los deberes consagrados en el presente Estatuto o en el Estatuto General o reglamentos de la Institución. Para determinar la reincidencia sólo se tendrán en cuenta las faltas cometidas en el año inmediatamente anterior a la comisión de la falta que se investiga.
3. Se consideran faltas gravísimas.
 - a. Atentar contra la imagen Institucional.
 - b. Agredir verbal o físicamente a un integrante de la comunidad educativa.
 - c. Asistir a laborar en estado de embriaguez y/o bajo el consumo de sustancias psicoactivas.
 - d. Amenazar, provocar y/o agredir a las autoridades Institucionales legalmente constituidas.
 - e. Recibir dinero de integrantes de la comunidad educativa para afectar, cambiar y/o modificar una nota y/o valoración en el ejercicio educativo (parciales, Tesis y/o Título).
 - f. Intimidar con armas a cualquier integrante de la comunidad.
 - g. Reincidir en la comisión de faltas graves.
 - h. Usar indebidamente en beneficio propio o de terceros el nombre de la Institución.
 - i. Apropiarse, hacer uso indebido de trabajos de investigación, escritos, artículos, textos, obras o materiales didácticos cuya propiedad intelectual radique en otra persona, sin perjuicio de las acciones judiciales a que haya lugar.
 - j. Aprovechar su condición de docente para ejercer sobre los estudiantes acoso o presiones de tipo sexual, racial, religioso y/o político e ideológico.
 - k. Abandonar el cargo, el cual se presenta cuando el docente deja de asistir al trabajo por tres (3) días consecutivos sin justa causa.

PARÁGRAFO PRIMERO. La graduación y enunciación de las faltas precedentes, se establece sin perjuicio de los parámetros establecidos en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, facultando al empleador a tomar las medidas disciplinarias del caso o realizar el despido con justa causa.

ARTÍCULO 31. Serán circunstancias atenuantes y/o eximentes:

1. Buena conducta anterior.
2. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
3. Reconocer y confesar la falta antes de la apertura de la investigación.
4. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.

ARTÍCULO 32. Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

1. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes, subalternos o superior.
2. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por el superior.
3. Cometer la falta para ocultar otra.
4. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.

ARTÍCULO 33. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.- Cuando un miembro de la comunidad educativa o un tercero considere que un docente ha incurrido en una conducta que constituya falta disciplinaria, deberá informarlo al **Decano**, al que pertenece éste, por escrito en el que manifieste los hechos a investigar. Se deben adjuntar las pruebas a que haya lugar.

Conocidos los hechos corresponde al Decano abrir la correspondiente indagación disciplinaria, la cual se le informará al docente implicado en los hechos, señalándole los hechos materia de investigación, la presunta falta disciplinaria cometida y las pruebas que se hayan recaudado. Una vez abierta la indagación el Decano, solicitará a la Dirección de Recursos Humanos la gestión de un abogado para que adelante las averiguaciones a que haya lugar, quien deberá determinar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en los que ocurrieron los hechos, para lo cual deberá efectuar todas las diligencias pertinentes con el objeto de esclarecer el hecho, recibir la versión del docente y practicar las pruebas que considere conducentes y las solicitadas por el docente.

El abogado designado deberá presentar un **CONCEPTO** evaluativo sobre los hechos y remitir el expediente, al Decano. Durante todo este tiempo el docente tendrá acceso al estado de la indagación.

Recibido el Concepto y con fundamento en él y en las pruebas allegadas, el abogado debe establecer los motivos, cotejando las normas internas, las leyes vigentes y la Constitución con los hechos. Elaborando un pliego de cargos sustentado y remitiéndolo al Decano correspondiente para que proceda a aplicar la formulación de cargos o archivo de la indagación.

La formulación de cargos deberá contener:

1. Una síntesis clara de los hechos materia de análisis e investigación.
2. Señalamiento preciso de la falta cometida y la calificación de la gravedad de la misma.
3. Enumeración y acceso a las pruebas que hasta ese momento se hayan incorporado.

Los cargos se deberán notificar al docente implicado y sujeto a investigación tiene tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación para rendir sus descargos y aportar las pruebas que considere necesarias, ante el Decano respectivo.

De no presentar descargos, se entenderá que el Docente se allana a los cargos.

El Docente podrá solicitar la práctica de pruebas adicionales y corresponderá al Decano practicarlas o negar las mismas, en ambos casos de forma motivada. Si la decisión es la de negar la práctica o el recaudo de pruebas solicitadas, ésta deberá notificarse al docente quien podrá interponer el recurso de reposición dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación, ante quien adoptó la decisión.

De existir merito según el concepto jurídico y conforme a los hechos exista la formulación de cargos, corresponderá al Decano dar trámite en un lapso de tres (3) días hábiles, a la investigación, donde resolverá de fondo si sanciona o absuelve.

Cuando la falta se califique como leve, en la formulación de cargos, la respectiva indagación y la consecuente investigación así lo corrobore, el asunto deberá ser resuelto en primera instancia por el Decano y, podrá ser objeto de recurso de reposición ante este mismo y de recurso de apelación ante la Vicerrectoría Académica.

Cuando la falta se califique como grave o gravísima, la formulación de cargos, la respectiva indagación y la consecuente investigación así lo corrobore, el asunto deberá ser resuelto en primera instancia por el Vicerrector Académico y, podrá ser objeto de recurso de reposición ante este y de recurso de apelación ante el Rector.

Los recursos de reposición y/o de apelación contra el auto que resuelve admitir o negar pruebas o contra el fallo de primera instancia, se deberán interponer dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución de la investigación.

La presencia de atenuantes o agravantes son criterios que se deben considerar para imponer la sanción.

ARTÍCULO 34. Las decisiones disciplinarias se notificarán personalmente o por correo certificado a la última dirección registrada en la hoja de vida.

ARTÍCULO 35. Se podrán imponer las siguientes sanciones disciplinarias:

1. Amonestación
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por un (1) mes calendario sin derecho a remuneración.
4. Destitución.

ARTÍCULO 36. Las faltas calificadas como leves se sancionarán con amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

Las faltas calificadas como graves se sancionarán con suspensión de hasta tres días con copia a la hoja de vida.

Las faltas calificadas como gravísimas se sancionarán con la destitución del docente, lo cual se considera justa causa y no da derecho al pago de indemnización alguna.

La imposición de la sanción de destitución, sólo procede previo concepto favorable del consejo académico.

ARTÍCULO 37. El retiro definitivo del docente de la Institución puede ser por una de las siguientes causas:

1. Por renuncia.
2. Por fuerza mayor.
3. Por destitución.

4. Por muerte
5. Por invalidez absoluta.
6. Por ausencia de demanda estudiantil.
7. Por obtener una calificación en la evaluación equivalente a deficiente.
8. Por obtener durante dos períodos consecutivos una calificación en la evaluación equivalente a regular.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las gestiones precedentes se han de adelantar sin perjuicio de las acciones civiles, administrativas y penales contempladas en la Constitución y las normas vigentes.

CAPITULO IX OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 38. Corresponde al Rector como máxima autoridad ejecutiva interpretar las disposiciones del presente Estatuto.

ARTÍCULO 39. El presente Estatuto tendrá vigencia legal a partir del 1 de agosto de 2012, a excepción del Art. 8 que rige desde el 1 de enero de 2012, una vez se tramite y obtenga Cambio de Carácter.

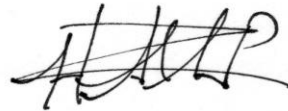
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 13 días del mes de mayo de 2011

En constancia firman,



EDINSON RAFAEL CASTRO ALVARADO
Presidente



HECTOR ANDRÉS ALAGUNA PULIDO
Secretario General