

## ACUERDO No. 5 DE LA JUNTA DIRECTIVA

Por el cual se expide el Estatuto Docente de la Corporación para la Innovación, la Acreditación y la Educación Terciaria, con sigla COREDU-TECH

La Junta Directiva en ejercicio de las atribuciones que le confieren los Estatutos que rigen esta institución, de la Autonomía consagrada en la Constitución Política Colombiana, y

### CONSIDERANDO

Que es de sus funciones expedir los reglamentos necesarios para el buen funcionamiento de la Institución,

Que el Reglamento Docente vigente, requiere ser modificado para que se ajuste con mayor precisión, coherencia y actualidad al PEI,

Que para el cumplimiento del PEI, el docente es un protagonista principal,

Que la Corporación para la Innovación, la Acreditación y la Educación Terciaria, con sigla COREDU-TECH, se ha fijado como meta la educación de calidad, reflejada entre sus principales elementos, en su cuerpo docente,

### DECRETA

Expedir el Estatuto Docente de la institución en los siguientes términos:

## ESTATUTO DOCENTE

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1:

El presente Estatuto Profesoral regula las actividades del personal docente de la Corporación para la Innovación, la Acreditación y la Educación Terciaria, con sigla COREDU-TECH - y aplica a los profesores vinculados en sus diferentes modalidades, categorías y niveles.

#### Artículo 2:

El Estatuto Profesoral forma parte integrante del contrato que COREDU-TECH celebra con cada profesor.

#### Artículo 3:

Los objetivos que se pretenden con la expedición de este Estatuto son:

- A Trazar las políticas, criterios y normas que regulan la relación del profesor con la Institución.
- B Regular el ejercicio del profesor en COREDU-TECH.
- C Estimular y propiciar la calidad académica del profesorado y la calidad de la enseñanza, la investigación y la proyección social.
- D Organizar y fomentar la carrera docente en COREDU-TECH.
- E Escalonar a los profesores de acuerdo con su dedicación COREDU-TECH, sus títulos académicos y experiencia docente y profesional.
- F Reconocer los méritos académicos mediante el escalafón y la carrera académica.
- G Estimular el desarrollo personal y profesional del cuerpo docente de la Corporación.
- H Establecer los derechos y deberes, así como el régimen disciplinario de los profesores de COREDU-TECH.

#### Artículo 4:

Los principios que orientan el presente Estatuto son:

- a La equidad, entendida como la búsqueda permanente de justicia; de otorgar condiciones dignas e igualitarias de vida y de trabajo; de dar a cada cual lo que se merece, sin distinciones de tipo social, de raza o de género.
- b La transparencia, como principio de claridad en el funcionamiento y toma de decisiones relativas a la gestión docente.

- c Coherencia, entre la regulación del profesorado y la calidad que se pretende.
- d Integridad, en el conjunto de normas, procedimientos y demás asuntos del Estatuto.

## CAPITULO II PROFESORES: DEFINICIONES

### **Artículo 5:**

Se entiende por profesor el profesional que presta sus servicios académico y académico-administrativo a COREDUTECH de forma simultánea o alternativamente.

**Parágrafo uno:** Los *servicios académicos* se refieren a todas las actividades relacionadas con la docencia, la investigación y la extensión.

Las *actividades académico administrativas*, se refieren a aquellas que se designan para la creación, dirección y evaluación de programas y departamentos, coordinación de áreas, y cualquier otra responsabilidad que se acuerde como tal en el Plan de Trabajo del profesor.

### **Artículo 6:**

Los profesores pueden ser, según la modalidad de vinculación, de planta, cátedra, ó temporales.

Es *profesor de Planta* aquel que se vincula a la institución por tiempo completo (48 horas a la semana) o medio tiempo (24 horas a la semana).

Es *profesor de cátedra* aquel que se vincula a la institución por no menos de cuatro horas y no más de 35 horas a la semana, durante periodos académicos establecidos.

Es *profesor temporal*, aquel que se contrata para cubrir una vacante docente de planta o cátedra por un periodo fijo determinado.

## CAPITULO III DEBERES Y DERECHOS

### Deberes

### **Artículo 7:**

Además de las obligaciones que se derivan de la naturaleza jurídica de la relación contractual, los profesores de COREDUTECH están obligados a:

- a Cumplir con las obligaciones que se derivan de las normas, directivas e instrucciones que imparten las autoridades de la Institución.
- b Asumir su compromiso con COREDUTECH, trabajar en pro del desarrollo y cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de sus Planes de Desarrollo.
- c Actuar en consecuencia con los principios y valores de la institución y con la ética de su profesión y aquella que demanda su condición de profesor.
- d Ser respetuoso con todos los miembros de la comunidad y generar ambientes sanos, agradables y productivos de trabajo y colegaje.
- e Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones propias de su cargo.
- f Ejercer la actividad académica con apertura intelectual y respeto frente a las diferentes formas de pensamiento.
- g Elaborar, desarrollar y evaluar su Plan de Trabajo, en los tiempos acordados con la Institución.
- h Asistir a las actividades a las cuales sea convocado por las autoridades de la institución.
- i Contribuir con las autoridades académicas a la elaboración y actualización de las asignaturas; elaborar y desarrollar los contenidos programáticos de las asignaturas a su cargo y preparar los materiales didácticos correspondientes, de acuerdo con las directrices académicas que las autoridades de la unidad respectiva le den.
- j Asistir puntualmente a clases, según horarios y lugares establecidos.

- k Evaluar con objetividad, justicia y equidad, dentro de los términos establecidos, el rendimiento académicos de los estudiantes, conforme a la normativa de la Institución.
- l Hacer entrega de los resultados de las evaluaciones dentro de los tiempos fijados en el Calendario académico de COREDUTECH.
- m Atender y resolver, en forma adecuada y expedita, los reclamos sobre calificaciones y asuntos relacionados con las asignaturas a su cargo, conforme a la normativa institucional.
- n Hacer entrega oportuna de la información que la institución solicite para los procesos de vinculación y actualización de información, así como los soportes pertinentes de su Hoja de Vida.
- o Responder por la conservación de documentos, materiales, bienes y recursos confiados a su cuidado o administración.

### **Derechos**

#### **Artículo 8:**

Además de los derechos consagrados en normas superiores y de los derivados de la naturaleza de la relación contractual, los profesores tienen los siguientes derechos:

- a Ejercer con plena libertad 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 Recibir reconocimiento académico, conforme a lo establecido en las políticas de la institución y en lo previsto en el presente Estatuto.
- c Elegir y ser elegido para la posición que corresponda a profesores en los órganos directivos y asesores de la institución, de conformidad con lo establecido en el presente Estatuto y demás normas institucionales.
- d Presentar inquietudes y desacuerdos en relación con los asuntos de interés de la Institución, a través de sus representantes, en las instancias previstas para ello.
- e Conocer los resultados de su evaluación de desempeño y recibir retroalimentación oportuna sobre ello.
- f Participar en los programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento docente, de acuerdo con las políticas de la Institución.

## **CAPITULO IV CARRERA ACADÉMICA**

#### **Artículo 9:**

La Carrera Académica es el conjunto de estrategias, normas y condiciones que establece COREDUTECH para propiciar la calidad de su cuerpo profesoral, para reconocer sus méritos académicos, para propender por la estabilidad laboral y estimular la pertenencia de sus profesores a la institución.

#### **Artículo 10:**

El Escalafón se constituye en la principal estrategia que propicia la Carrera Académica y se define como el conjunto jerarquizado de categorías para clasificar en ellas a los profesores según sus méritos académicos y profesionales; define las responsabilidades y tareas de los profesores en cada categoría, así como la remuneración correspondiente.

#### **Parágrafo:**

COREDUTECH establece el Escalafón para Profesores de Planta y el Escalafón para Profesores de Cátedra.

## **CAPITULO V PROFESORES DE PLANTA**

#### **Artículo 11:**

Las categorías del Escalafón de Profesores de Planta son las siguientes:

- a Profesor Adjunto
- b Profesor Asistente
- c Profesor Principal
- d Profesor Titular

## Criterios del Escalafón

### Artículo 12:

Los criterios para el ingreso, promoción y permanencia en las categorías del Escalafón de Profesores de Planta, son los siguientes: la formación académica, la experiencia, el dominio del inglés como segunda lengua, la formación permanente, los resultados de la evaluación docente que realiza la institución, la producción académica y los premios y reconocimientos que tengan los profesores a su producción y a su calidad académica.

### Artículo 13:

La Institución reconoce como *formación académica*, los títulos universitarios de nivel técnico, tecnológico, profesional, de especialización, de maestría y doctorado expedidos según la normativa nacional y aquellos reconocidos legalmente en Colombia.

### Artículo 14:

Se reconoce como *experiencia*, aquellas actividades que desarrolle el profesor en el ámbito de su profesión o disciplina en el medio laboral o académico, relacionadas directamente con la disciplina o profesión de la unidad académica a la que será adscrito el profesor.

Para la equivalencia de la experiencia docente de cátedra en años, se tendrá en cuenta que 512 horas de cátedra corresponden a un año de tiempo completo.

**Parágrafo:** la experiencia debe ser demostrada con certificaciones laborales.

### Artículo 15:

Para el reconocimiento del *inglés como segunda lengua*, se tendrán en cuenta los resultados de pruebas reconocidas internacionalmente, de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

### Artículo 16:

Para el reconocimiento de  *cursos de formación permanente* serán válidos aquellos ofrecidos por COREDUTECH con este propósito, o bien, por otras Instituciones de Educación para el trabajo o Superior. En este último caso, será el Comité Docente quien avalará o no estos cursos.

### Artículo 17:

Para el reconocimiento de la *evaluación docente*, se tendrá en cuenta que la calificación final semestral debe ser superior o igual a 4.0.

### Artículo 18:

En el Escalafón se reconocerá como *producción académica*, aquella elaborada por los profesores para ser utilizada como apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Investigación formativa), así como aquella, producto de la investigación propiamente dicha.

### Artículo 19:

Cualquiera sea la producción académica, para efectos de su reconocimiento en el escalafón, deberá haber sido divulgada en alguna de las siguientes formas:

- a Módulo didáctico, manual técnico, cartilla y libro de texto (material docente).
- b Documento en publicación de colección. Se entiende por Publicación de colección aquella que tiene algún tiraje, y ha sido publicada por una editorial de una Institución de Educación Superior y no tiene necesariamente International Standard Serial Number (ISSN).
- c Ponencia presentada en evento académico nacional o internacional.
- d Artículo publicado en revista de divulgación nacional que debe contar con el (ISSN).
- e Capítulo de libro con International Standard Book Number (ISBN).
- f Productos o procesos tecnológicos usualmente no patentables
- g Normas basadas en resultados de investigación
- h Innovación tecnológica patentada.
- i Libro con International Standard book Number (ISBN)

j Artículo publicado en revista indexada nacionalmente.

#### Artículo 20:

Se tendrá en cuenta las becas para estudios de educación superior y los premios a trabajos de grado y tesis que reciban los profesores, y ellos se reconocerán como *premios*.

**Parágrafo:** Los trabajos de grado y tesis premiadas, así como las becas, se reconocerán cada una, por una única vez para efectos de puntajes en el ingreso o ascenso en el escalafón.

#### Artículo 21:

La Institución reconocerá los siguientes puntajes a la producción académica y a los premios de los docentes

No.	Producción y premios	Puntaje
1	Módulo didáctico ó cartilla	0.5
	Manual técnico	0.5
	Dirección de trabajo de grado laureada	1.0
	Libro de texto	1.0
2	Documento en publicación de colección	0.5
	Documento en Publicación seriadas	0.7
	Ponencia en evento académico nacionales	1.0
3	Artículo en revista de divulgación de circulación nacional	1.5
	Artículo en Revistas indexada de circulación nacional	2.0
	Productos o procesos tecnológicos no patentables	2.5
4	Normas	2.0
	Capítulo de libro	2.5
	Libro	3.0
5	Artículo en revista de circulación internacional indexada	3.0
	Innovación tecnológica patentada	3.5
6	Premio otorgado a su trabajo de grado o tesis	2.0
	Beca para estudios postgraduales	2.5

### Selección

#### Artículo 22:

El Comité Docente, definirá el perfil del mismo, considerando aspectos tales como:

- A Nivel de formación universitaria: títulos y áreas de formación.
- B Experiencia docente e investigativa.
- C Experiencia profesional: cargos áreas y tiempos de desempeño.
- D Desempeño en pruebas de selección.

**Parágrafo:** si se trata de un cargo nuevo, la plaza debe haber sido aprobada previamente por el Rector de la institución y debe tener asegurada su disponibilidad presupuestal.

#### Artículo 23:

Una vez definido el perfil requerido, la Junta Directiva abrirá convocatoria interna y externa indicando las características del perfil definido y los demás términos de la convocatoria.

**Parágrafo:** Los medios de comunicación interna que deberán ser utilizados son: la página web, las carteleras internas y demás medios de los que disponga la Corporación. Para la divulgación en medios externos se podrá acudir a medios de prensa escritos o virtuales; a anuncios en las Asociaciones profesionales o disciplinares de las que se trate la convocatoria, o cualquier otro medio que se considere pertinente.

**Artículo 24:**

El Vicerrector Académico o quien él designe, aplicará las pruebas y hará el proceso de selección. El proceso de selección buscará evaluar el dominio de conocimientos, la idoneidad pedagógica, y las demás características personales deseadas para el respectivo cargo.

**Parágrafo:** Entre las estrategias que se podrán considerar para el proceso de selección están la entrevista, la prueba escrita o análisis de casos, la simulación de clase, la presentación de ensayos o proyectos, entre otros.

**Artículo 25:**

El Vicerrector Académico hará una evaluación de cada candidato a la luz del perfil deseado y de los resultados de las pruebas y estrategias aplicadas y seleccionará al profesor. Podrá declarar desierta la convocatoria, cuando a su juicio los candidatos no reúnan las condiciones establecidas. En ese caso, podrá solicitar a la Junta Directiva que abra una nueva convocatoria. Lo anterior podrá hacerse cuantas veces sea necesario.

**Parágrafo 1:** En el proceso para proveer cargos de Planta, podrán participar profesores vinculados a la institución (de planta o cátedra) así como profesores, profesionales, o académicos externos a ella.

**Parágrafo 2:** Frente a condiciones iguales en los resultados del proceso de selección, se dará preferencia a los profesores ya vinculados con la Institución.

**Artículo 26:**

El Vicerrector Académico, enviará la información pertinente y necesaria al área encargada, para que allí se elabore el contrato de trabajo respectivo y se proceda con las demás consideraciones contractuales que procedan de acuerdo a la reglamentación interna y normas estatales respectivas.

**Artículo 27:**

Para proveer de cargos académico-administrativos, aplican los artículos: 23, 25 y 26 de este estatuto.

**Parágrafo 1:** el proceso de preselección y evaluación, así como la decisión corresponde al Vicerrector Académico.

**Parágrafo 2:** el Vicerrector Académico podrá acudir a cualquiera de las estrategias de preselección estipuladas en el parágrafo del artículo 24.

**Parágrafo 3:** El Vicerrector Académico, podrá declarar desierta la convocatoria, cuando a su juicio los candidatos no reúnan las condiciones establecidas. En ese caso, se podrá abrir una nueva convocatoria. Lo anterior podrá hacerse cuantas veces sea necesario.

**Parágrafo 4:** En el proceso para proveer cargos académico-administrativos, podrán participar profesores vinculados a la institución (de planta o cátedra) así como profesores, profesionales, o académicos externos a ella. Frente a condiciones iguales en los resultados del proceso de selección, se dará preferencia a los profesores ya vinculados con la Institución.

## Ingreso

**Artículo 28:**

Para ingresar a la institución como profesor de planta, el docente deberá pasar el periodo de prueba que fije el Vicerrector Administrativo y Financiero, así como la evaluación que se hace del mismo.

**Parágrafo:** En ningún caso podrá ingresar un profesor sin contar con un título académico válido en Colombia. Si es extranjero, deberá tener legalizada su situación y sus títulos reconocidos frente al Estado Colombiano.

**Artículo 29:**

Una vez el Vicerrector Administrativo y Financiero informe a la Vicerrectoría Académica que el profesor ha pasado satisfactoriamente el periodo de prueba, el profesor deberá ser clasificado en alguna de las categorías que establece el escalafón para este tipo de profesores. Le corresponde al Comité Docente hacer dicha clasificación de acuerdo con la Hoja de Vida del profesor y los respectivos soportes que deberá hacer llegar el candidato.

**Artículo 30:**

Para ingresar a una de las categorías del Escalafón de Profesores de Planta y promocionarse de una categoría a la siguiente, los aspirantes deberán reunir los requisitos:

**Artículo 31:**

Son requisitos para ser profesor Adjunto:

- a Poseer título técnico o tecnólogo profesional.

**Artículo 32:**

Son requisitos para ser profesor Asistente:

- a Poseer título profesional o de especialización técnica o de especialización tecnológica.
- b Acreditar el equivalente a 2 puntos de producción académica, según la tabla del Artículo 21 de este Estatuto o en su defecto 2 años de experiencia docente o profesional.
- c Acreditar el nivel A2 de Inglés, de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Parágrafo: en el caso de profesores con Especialización técnica o tecnológica, deberán acreditar, adicionalmente, 2 años de experiencia docente o profesional, con resultados satisfactorios en la evaluación del desempeño en el último año.

- a Acreditar 30 horas de participación en cursos de cualificación profesoral durante los tres últimos años.

**Artículo 33:**

Son requisitos para ser profesor Principal:

- b Poseer título de especialización profesional.
- c Acreditar 7 años de experiencia docente o profesional, con resultados satisfactorios en la evaluación del desempeño, durante los tres últimos años.
- d Acreditar el equivalente a 8 puntos de producción académica, según la tabla del artículo 21 de este Estatuto.
- e Acreditar el nivel B1 de Inglés, de acuerdo con el Marco Común europeo de referencia para las Lenguas.
- f Acreditar 60 horas de participación en cursos de cualificación profesoral durante los tres últimos años.

**Artículo 34:**

Son requisitos para ser profesor Titular:

- a Poseer título de maestría o doctorado.
- b Acreditar 12 años de experiencia, con resultados satisfactorios en la evaluación del desempeño, durante los cuatro últimos años.
- c Acreditar el equivalente a 15 puntos de producción académica, según la tabla del artículo 21 de este Estatuto.
- d Acreditar el nivel B2 de inglés, de acuerdo con el Marco Común Europeo de referencia para las lenguas.
- g Acreditar 80 horas de participación en cursos de cualificación profesoral durante los tres últimos años.

### **Responsabilidades de los profesores**

**Artículo 35:**

Las principales responsabilidades que deberán asumir los profesores de COREDUTECH, según la categoría del Escalafón de Profesores de Planta en la que se encuentre son:

**Artículo 36:**

La categoría de Profesor Adjunto, al caracterizarse porque en ella los profesores se encuentran en su primera etapa de formación como profesor en el Sistema de Educación, tendrá como principales responsabilidades:

- a Preparar y desarrollar cátedras en los niveles iguales o inferiores a su título académico.
- b Dirigir, supervisar y monitorear las prácticas de los estudiantes bien sean de laboratorios o empresariales.
- c Atender a estudiantes mediante tutorías.
- d Participar activamente en las actividades de proyección social de la unidad a la que pertenece o de la institución en general.
- e Servir de auxiliar de investigación en grupos de la institución.
- f Dirigir, asesorar los trabajos de grado de nivel igual o inferior a su título.
- g Las demás que le asigne su jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo y categoría, de su experiencia y formación.

**Artículo 37:**

Las responsabilidades del profesor Asistente y del profesor Principal, son:

- a Preparar y desarrollar cátedras en los niveles iguales o inferiores a su título académico.
- b Desempeñarse como investigador en grupos de investigación.
- c Participar y coordinar actividades de extensión y proyección social.
- d Atender a estudiantes mediante tutorías.
- e Participar en el diseño y evaluación de programas de formación de nivel igual o inferior a su título.
- f Desempeñar cargos académico- administrativos, lo cual puede implicar tener profesores a su cargo.
- g Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado de nivel igual o inferior a su título.
- h Las demás que le asigne su jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo y categoría, de su experiencia y formación.

**Artículo 38:**

Las responsabilidades del profesor Titular son:

- a Preparar y desarrollar cátedras en los niveles iguales o inferiores a su título académico.
- b Asumir las tareas de dirección científica y académica de la Institución.
- c Desempeñarse como investigador en grupos de investigación.
- d Dirigir programas de extensión y proyección social.
- e Atender a estudiantes mediante tutorías.
- f Participar en el diseño y evaluación de programas de formación de nivel igual o inferior a su título.
- g Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado de nivel igual o inferior a su título.
- h Las demás que le asigne su jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo y categoría, de su experiencia y formación.

**Permanencia**

**Artículo 39:**

Por Permanencia en la Carrera Académica se entiende aquellas condiciones que debe cumplir un profesor para permanecer en la categoría del Escalafón en la que se encuentre clasificado y por tanto permanecer como profesor de planta de la Institución.

**Artículo 40:**

Las condiciones de permanencia para la categoría de profesor Adjunto son:

- a El número máximo de años de permanencia en esta categoría es de cinco (5).
- b El profesor deberá acreditar el equivalente a 1,0 punto de producción académica por año.
- c El profesor no podrá presentar más de dos evaluaciones negativas consecutivas, pues si presenta la tercera, será objeto de terminación unilateral del contrato.
- d El profesor deberá acreditar el nivel A2 de Inglés a los tres (3) años de permanencia en la categoría.
- e El profesor deberá acreditar 30 horas de asistencia a cursos de perfeccionamiento docente por año.

**Artículo 41:**

Las condiciones de permanencia para la categoría de profesor Asistente son:

- a El número máximo de años de permanencia en esta categoría es de cinco (5).
- b Acreditar el equivalente a 2,5 puntos de producción académica por año.
- c El profesor no podrá presentar más de dos evaluaciones negativas consecutivas, pues si presenta la tercera, será objeto de terminación unilateral del contrato.
- d Acreditar 20 horas de asistencia a cursos de perfeccionamiento docente por año.



**Artículo 42:**

Las condiciones de permanencia para la categoría de profesor Principal son:

- a No hay límite máximo de permanencia para esta categoría.
- b Acreditar el equivalente a 4 puntos de producción académica por año.
- c El profesor no podrá presentar más de dos evaluaciones negativas consecutivas, pues si presenta la tercera, será objeto de terminación unilateral del contrato.
- d Acreditar 16 horas de asistencia a cursos de perfeccionamiento docente por año.

**Artículo 43:**

Las condiciones de permanencia para la categoría de profesor Titular son:

- a No hay límite máximo de permanencia para esta categoría.
- b Acreditar el equivalente a 6 puntos de producción académica por año.
- c El profesor no podrá presentar más de dos evaluaciones negativas consecutivas, pues si presenta la tercera, será objeto de terminación unilateral del contrato.
- d Acreditar 16 horas de asistencia a cursos de perfeccionamiento docente por año.

**PROMOCIÓN****Artículo 44:**

Por Promoción en la Carrera Académica se entiende el tránsito en el Escalafón de una categoría a otra superior.

**Artículo 45:**

Para ser promovido en el Escalafón de la Carrera Académica, se requiere pertenecer a ella, y cumplir y acreditar los requisitos de ingreso de la categoría a la que se aspira, en la oportunidad señalada en la convocatoria respectiva que realice la Institución.

**REMUNERACIÓN****Artículo 46:**

Para el cálculo de la composición total (salario básico más prestaciones), de los profesores de Planta, se tomará como base la asignada a la categoría "Profesor adjunto", así:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>COMPENSACIÓN TOTAL</b>
<b>Adjunto</b>	<b>Compensación total base</b>
Asistente	25% más que el profesor Adjunto
Principal	50% más que el profesor Adjunto
Titular	75% más que el profesor Adjunto

**Retiro****Artículo 47:**

Un profesor perderá la condición de tal en la Institución, y por tanto se retirará de la Carrera Académica por una de las siguientes causas:

- a Renuncia.
- b Acuerdo entre el profesor y la institución.
- c Terminación unilateral del contrato por parte de COREDUTECH por resultados negativos en la evaluación del desempeño académico o comportamental, o por cualquier incumplimiento grave de sus deberes, de los reglamentos particulares de la Institución, del presente Estatuto o del Reglamento Interno de Trabajo.
- d Vencimiento del contrato.

**CAPITULO VI**  
**PROFESORES DE CÁTEDRA**

**Artículo 48:**

Para la contabilización de las horas lectivas del profesor de cátedra no se incluirán las dedicadas a asistencia a reuniones, elaboración y revisión de los contenidos programáticos de las asignaturas, preparación de clases, ni calificaciones de pruebas y exámenes, por considerarse que estas actividades son parte integrante de la docencia.

**Parágrafo:** En el caso de que el profesor de Hora cátedra desarrolle actividades diferentes a la docencia, como por ejemplo la dirección y calificación de trabajos de grado, entrevistas de selección, tareas de dirección o coordinación, diseño de programas, se le hará un reconocimiento adicional según el tiempo de dedicación.

**Artículo 49:**

Los niveles del Escalafón de Profesores de Cátedra son las siguientes:

- a Nivel A
- b Nivel B
- c Nivel C
- d Nivel D

**INGRESO Y PROMOCIÓN**

**Artículo 50:**

Los criterios para el ingreso y promoción en los niveles del Escalafón de Profesores de Cátedra, son los siguientes: la formación académica, la experiencia, el dominio del inglés como segunda lengua, la evaluación del desempeño y los cursos de formación y capacitación

**Artículo 51:**

Para el ingreso y promoción en el escalafón de profesores de Cátedra, la formación académica, tendrá una valoración máxima de 15 puntos, así:

Título	Puntaje
Doctorado y maestría	15
Especialización profesional	12
Profesional y Especialización técnica y tecnológica	10
Tecnólogo profesional	8
Técnico profesional	6

**Parágrafo:** Para efectos de la puntuación, se tendrá en cuenta el título de nivel más avanzado alcanzado por el profesor.

**Artículo 52:**

La experiencia profesional se valorará como sigue:

Actividad	Puntaje máximo
Sin experiencia	0
Cargo operativos	8
Cargo de nivel medio	10
Cargos directivos	15
Asesorías y consultorías en el área	20

**Parágrafo:** cada cargo, asesoría o consultoría se valora con 5 puntos y para que la experiencia profesional sea válida, los cargos se debieron desempeñar por un periodo mínimo de 6 meses.

**Artículo 53:**

La experiencia docente se valorará como sigue:

Actividad	Puntaje
Sin experiencia	0
Monitor mínimo 6 meses	5

De 1 a 5 años	10
De 6 a 10 años	15
De 11 a 15 años	20
Más de 15 años	25

**Parágrafo:** el año académico se aceptará como de 10 meses.

**Artículo 54:**

Para el reconocimiento del *inglés como segunda lengua*, se tendrán en cuenta los resultados de pruebas reconocidas internacionalmente, de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, así:

Nivel	Puntaje
Sin conocimientos de Inglés	0
A1	3
A2	5
B1	10
B2	15
C1 y C2	20
Más de dos idiomas con un nivel superior a B1	20

**Artículo 55:**

Para la clasificación de los profesores de Hora cátedra en los cuatro niveles, se tendrá en cuenta la sumatoria de los puntajes que obtenga de la evaluación en cada uno de los criterios establecidos en el presente Estatuto y según la siguiente escala:

Nivel	Puntaje
A	≤ 13
B	14-35
C	36-61
D	≥ 62

**Permanencia**

**Artículo 56:**

El criterio para la permanencia en las categorías del Escalafón de Profesores de cátedra, es el resultado de la evaluación docente que realiza la institución.

**Parágrafo:** para el Escalafón de profesores de cátedra se asume lo dispuesto en el artículo 17 del presente estatuto.

**Artículo 57:**

Las condiciones de permanencia para cualquier nivel del Escalafón de profesor de cátedra son:

- a No hay límite máximo de permanencia en ningún nivel del escalafón.
- b El profesor no podrá presentar más de dos evaluaciones negativas consecutivas, pues si presenta la tercera, será objeto de terminación unilateral del contrato.

**Remuneración**

**Artículo 58:**

Para la remuneración de los profesores de cátedra se tendrá en cuenta el número de horas asignadas semestralmente y el valor de la hora cátedra, según el nivel en el que se encuentre clasificado el profesor, que es como sigue:

NIVEL	VALOR HORA CÁTEDRA
A	Compensación total base
B	20% más que el profesor Nivel A
C	30% más que el profesor Nivel A

## CAPÍTULO VII DESARROLLO Y EVALUACIÓN PROFESORAL

### Desarrollo profesoral

**Artículo 59:**

La Institución en su objetivo de propender por la calidad y el mejoramiento de su cuerpo profesoral, adoptará un programa de actualización de conocimientos y perfeccionamiento docente anual, que podrá contemplar estrategias como:

- a Sesiones de Inducción a profesores.
- b Cursos, talleres, diplomados organizados por la misma institución o por otras con el fin de formar y actualizar en temas pedagógicos y curriculares, así como temas de actualidad en Educación Superior.
- c Seminarios, encuentros y congresos de carácter nacional e internacional en los que participarán los profesores de la Institución sobre temas disciplinares, profesionales y pedagógicos.

### Evaluación profesoral

**Artículo 60:**

La evaluación del desempeño profesoral en COREDUTECH buscará:

- a Mejorar el desempeño del profesor.
- b Mejorar la calidad de la enseñanza.
- c Contar con información suficiente y eficaz para la toma de decisiones en torno a ascensos en el escalafón y demás asuntos profesorales.
- d Programar las estrategias de actualización de conocimientos y perfeccionamiento docente de la Institución.

**Artículo 61:**

La evaluación del desempeño profesoral en la Institución se compone de:

- a La evaluación que realizan los estudiantes sobre la actividad docente de cada profesor en cada materia y curso que dicta.
- b La evaluación del jefe inmediato que incluye el cumplimiento del Plan de Trabajo semestral.
- c La autoevaluación que realiza el profesor de su quehacer académico semestral que incluye el cumplimiento del Plan de Trabajo semestral.

**Parágrafo:**

El Comité Docente determinará la política de evaluación docente a partir de lo estipulado en el presente Estatuto y preverá lo necesario para su puesta en marcha.

## CAPITULO VIII DEL COMITÉ DOCENTE

**Artículo 62:**

El Comité Docente es un órgano colegiado que actúa como asesor de la Vicerrectoría Académica, para el diseño y puesta en marcha de las políticas y programas profesorales de la Institución.

**Artículo 63:**

El Comité Docente está conformado por:

- a El Vicerrector Académico, quien lo preside,
- b Un representante de los directores de programas, quien actuará como secretario,
- c Un representante de los profesores de Tiempo completo,
- d Un representante de los profesores de Cátedra

**Artículo 64:**

Los representantes de directores de programa y los representantes de profesores serán elegidos por periodos de dos años.

**Artículo 65:**

El procedimiento para la elección de los representantes de los directores de programas y de los profesores, es como sigue:

- a La Vicerrectoría Académica, es la encargada de hacer las respectivas convocatorias para lo cual se valdrá de los medios de comunicación internos para asegurar la amplia difusión de las mismas, informando el lugar, la fecha y hora, así como el objeto de la convocatoria.
- b Los interesados en ser miembros del Comité, podrán inscribirse en la Vicerrectoría Académica, o bien pueden ser postulados por otros miembros de la comunidad a la que representan.
- c En la fecha prevista se llevará a cabo la elección mediante voto secreto.
- d El representante elegido ganará por votación mayoritaria. En caso de no haber resultado se podrá hacer una segunda vuelta en la que participarán los candidatos que obtuvieron mayor votación.
- e Los candidatos que queden en segundo puesto actuarán como suplentes.
- f La Vicerrectoría levantará acta de las sesiones de elección de representantes al Comité Docente.

**Artículo 66:**

Son responsabilidades del Comité Docente:

- a Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto.
- b Realizar el seguimiento y evaluación de la política docente.
- c Asesorar a la Vicerrectoría Académica en torno a los cambios que debe tener la política docente, para el mejoramiento de la calidad institucional.
- d Asesorar en el diseño, ejecución, control y evaluación de los programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento docente.
- e Asesorar en el diseño, ejecución, control y evaluación de la Política de Evaluación del desempeño Profesoral.
- f Participar en los procesos de selección y vinculación, así como en los de ingreso y promoción en la carrera académica de los profesores, en la forma en que lo dispone el presente Estatuto.
- g Darse su propio reglamento.
- h Las que le sean asignadas por la Rectoría o por la Vicerrectoría Académica de la Institución
- i Las demás incluidas en este Estatuto.

## CAPITULO IX DISTINCIONES E INCENTIVOS

### Distinciones

**Artículo 67:**

Las distinciones son reconocimientos que hace COREDUTECH a sus profesores destacados por sus actividades, resultados y aportes significativos a en la labor de docencia, investigación o extensión.

Las Distinciones en COREDUTECH son:

**Artículo 68:**

*Premio a la Docencia*, que se otorga anualmente a aquel profesor de Tiempo completo o Cátedra, que haya obtenido el mayor puntaje en la evaluación del desempeño profesoral.

**Artículo 69:**

Para la selección, se tendrá en cuenta el puntaje de cada profesor en sus evaluaciones del año. Este puntaje se obtiene al ponderar aritméticamente los resultados de las evaluaciones de los dos periodos académicos del respectivo año, si es del caso.

**Parágrafo:** El premio a la docencia será concedido a través de Resolución Rectoral y consiste en un diploma que así lo acredita como tal y el pago del equivalente a 2 S.M.L.V. La premiación se llevará a cabo en ceremonia solemne a la que el Rector convoca a la comunidad académica de la institución.

**Artículo 70:**

*Premio a la investigación*, que se otorga cada año a aquel profesor que se haya destacado por su producción académica, innovación tecnológica o por sus aportes a la investigación formativa.

**Artículo 71:**

Para la selección de candidatos cada unidad académica presentará los aspirantes ante la Vicerrectoría Académica, con la argumentación y soportes respectivos. La Vicerrectoría Académica nombrará una Comisión encargada de evaluar los candidatos y seleccionar al profesor premiado.

**Parágrafo 1:** El premio a la investigación será concedido a través de Resolución Rectoral y consiste en un diploma que así lo acredita como tal y pago el equivalente 2 S.M.L.V. La premiación se llevará a cabo en ceremonia solemne a la que el Rector convoca a la comunidad académica de la institución.

**Parágrafo 2:** A juicio de la Vicerrectoría Académica y según los resultados de la evaluación de los candidatos, podrá declarar vacío el premio para un determinado año.

**Artículo 72:**

*Premio a la extensión*, que se otorga anualmente al profesor que se haya destacado por el desarrollo de programas o servicios de extensión y cuyo impacto sea de especial significación para la Institución, el programa al que pertenece y para la comunidad a la cual estaba dirigido.

**Artículo 73:**

Para la selección de candidatos cada unidad académica presentará los aspirantes ante la Vicerrectoría Académica, con las argumentaciones y soportes respectivos. El Comité Docente evaluará los candidatos y seleccionará al profesor premiado.

**Parágrafo 1:** El premio a la extensión será concedido a través de Resolución Rectoral y consiste en un diploma que así lo acredita como tal y el pago equivalente a 2 S.M.L.V. La premiación se llevará a cabo en ceremonia solemne a la que el Rector convoca a la comunidad académica de la institución.

**Parágrafo 2:** A juicio de la Vicerrectoría Académica, y según los resultados de la evaluación de los candidatos, podrá declarar vacío el premio para un determinado año.

**Artículo 74:**

La distinción de profesor Emérito es la aquella que hace la Institución, a través de un título honorífico y que entrega el Rector, a un profesor de planta o cátedra que se haya destacado por su servicio a COREDUTECH, por un período no inferior a veinte (20) años, en los cuales se fue notorio su compromiso con la Institución y su Proyecto Educativo, así como sus contribuciones a la docencia, a la investigación o a la extensión.

**Parágrafo 1:** La distinción de Profesor emérito será concedida a mediante Resolución rectoral, y consiste en un diploma que así lo acredita. La premiación se llevará a cabo en ceremonia solemne a la que el Rector convoca a la comunidad académica de la Institución.

## Incentivos

**Artículo 75:**

Los incentivos son estrategias que, al tiempo que reconocen méritos y logros de los profesores, buscan impulsar el desarrollo y calidad académica.

Los incentivos de COREDUTECH son:

- a Apoyo para la realización de estudios
- b Apoyo para la publicación de investigaciones
- c Apoyo para la participación en eventos académicos

- d Distinciones y reconocimientos

**Parágrafo 1:** Los incentivos descritos en este artículo y otros que cree la Institución serán reglamentados por El Comité Docente.

## **CAPITULO X PLAN DE TRABAJO**

### **Artículo 76:**

El Plan de Trabajo es el compromiso acordado entre el profesor y la Institución, en relación con las responsabilidades que adquiere el primero, durante un periodo académico, y la realización de actividades de docencia, investigación, extensión y gestión académico-administrativa.

### **Artículo 77:**

El profesor deberá presentar, ejecutar y evaluar semestralmente su plan de trabajo, dentro de los tiempos y condiciones que fije la institución para estos efectos.

**Parágrafo 1:** El Comité Docente establecerá el instrumento denominado Plan de Trabajo y todas las condiciones necesarias para su implementación.

## **CAPITULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Disposiciones generales**

### **Artículo 78:**

El presente Régimen disciplinario está sujeto a los derechos constitucionales, al debido proceso, de defensa y la presunción de inocencia. Las garantías, procedimientos, competencias, conductas y sanciones a que hubiera lugar se regirán de conformidad con el reglamento Interno de Trabajo, lo establecido por la Ley Laboral y las demás disposiciones que establezca COREDUTECH.

### **Artículo 79:**

El presente régimen disciplinario se aplica a todos los profesores vinculados a COREDUTECH y es parte integral de todos los contratos que se celebren.

### **Faltas disciplinarias**

### **Artículo 80:**

- a El incumplimiento de sus deberes y compromisos, establecidos en el presente Estatuto y demás disposiciones que regulen su actividad.
- b El incumplimiento de los compromisos adquiridos semestralmente en su Plan de Trabajo y en su contrato.
- c Los actos que atenten contra los derechos y dignidad de los estudiantes, profesores, directivos y demás personal de la institución.
- d Los actos que atenten contra de los principios, ética y moral de la actividad docente.

### **Sanciones**

### **Artículo 81:**

La comisión de una falta disciplinar, según su gravedad, y siempre que no constituya justa causa para la terminación del contrato por parte de la institución, dará lugar a la imposición de una de las siguientes sanciones:

- a Llamada de atención verbal. De esta sanción se deberá dejar constancia en la hoja de vida.
- b Memorando con copia a la Hoja de Vida.
- c Suspensión sin remuneración hasta por 8 días.

### **Artículo 82:**

La autoridad competente mediante decisión motivada podrá abstenerse de aplicar una de las sanciones previstas en el artículo anterior, cuando el hecho por el cual se configuró la falta disciplinaria haya ocurrido a causa de circunstancias imprevisibles, de fuerza mayor o caso fortuito.

### **Artículo 83:**

La imposición de todas las sanciones corresponde a la Vicerrectoría Académica.

**Artículo 84:**

La determinación de la sanción a imponer estará sujeta a los siguientes factores de atenuación:

- a Procurar voluntariamente, después de ocurrido el hecho, anular o disminuir sus consecuencias.
- b Resarcir voluntariamente el daño, aunque sea de forma parcial.
- c Presentarse voluntariamente ante la autoridad competente después de haber cometido el hecho y darlo a conocer.

**Procedimiento****Artículo 85:**

El proceso disciplinario consta de tres etapas:

- a Diligencias previas
- b Investigación disciplinar
- c Decisión final

**Artículo 86:**

Las diligencias previas tienen como fin determinar si se ha cometido el hecho objeto de falta disciplinaria y la identidad del autor o autores.

Están a cargo de estas diligencias previas, la Vicerrectoría Académica, quien contará con 10 días hábiles para emitir una decisión en la que ordena el cierre de las diligencias previas o la apertura de la investigación. Contra esta decisión no procede ningún recurso.

**Artículo 87:**

La Investigación tiene como fin determinar si el profesor es responsable de la falta disciplinaria definida en las diligencias previas, así como los motivos y circunstancias de tiempo, modo y lugar de su ocurrencia.

**Parágrafo 1:** Durante los ocho (8) días siguientes a la notificación de la decisión de apertura de la Investigación, el profesor podrá presentar descargos y solicitar la práctica de las pruebas que pretenda hacer valer, sin perjuicio de que la autoridad competente las decrete de oficio. En todo caso el profesor será oído personalmente, salvo que renuncie a este derecho.

**Artículo 88:**

Vencido el término anterior empezará a correr el de diez (10) días hábiles para practicar las pruebas solicitadas por el profesor investigado y las que de oficio haya decretado la autoridad competente.

**Artículo 89:**

Una vez haya transcurrido el término para la práctica de las pruebas, se abrirá otro por cinco (5) días hábiles para que el profesor presente sus alegatos finales.

**Artículo 90:**

Vencido el último término, la autoridad competente proferirá la decisión final en la que determinará los hechos, la valoración probatoria, la calificación de la falta disciplinar y la sanción a imponer. Contra esta decisión proceden los recursos de reposición ante la Vicerrectoría Académica y de apelación ante el Consejo Académico.

**Parágrafo 1:** El ejercicio del recurso de reposición no es obligatorio, por tanto, el profesor sancionado puede ejercer directamente el recurso de apelación. Los recursos deberán ser sustentados para que se consideren interpuestos. Igualmente puede interponer los recursos quien haya denunciado el hecho constitutivo de la falta disciplinar. La interposición de recursos contra la decisión final deberá hacerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación por escrito.

**Artículo 91:**



Los términos para resolver los recursos por la autoridad competente serán de diez (10) días hábiles para el de reposición y de quince (15) días hábiles para el de apelación. Los términos para adoptar decisiones de competencia del Consejo Académico se empezarán a contar a partir del día en que el caso sea sometido a consideración.

### **Notificaciones**

#### **Artículo 92:**

Todas las decisiones proferidas durante el proceso disciplinario, deberán ser notificadas personalmente al profesor investigado. Cuando no sea posible realizar la notificación personal, la autoridad competente procederá a enviar por correo certificado copia de la decisión.

#### **Artículo 93:**

Las decisiones se considerarán en firme una vez se hayan resuelto y notificado los recursos, o cuando éstos no hayan sido interpuestos ni sustentados dentro de los términos previstos.

El presente decreto rige a partir de la fecha y deroga el anterior.

### **COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Dado en Bogotá, a los 18 días del mes de diciembre de 2020, debidamente aprobado por la Junta Directiva, como consta en el Acuerdo No. 05 .**