



CORPORACIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR

ESTATUTO DOCENTE

ABRIL DE 2018

CAPÍTULO I

DEFINICIÓN

Entiéndase por docente todo personal vinculado para prestar el servicio docente cualquiera sea la metodología donde deba desempeñarse, sea para programas presenciales, de educación a distancia tradicional o virtual, o programas de educación continua. En cuyo caso la denominación “docente”, será en el presente estatuto genérico y se asimila a tutor.

ARTÍCULO 1.- PRINCIPIOS. El presente estatuto regula las relaciones entre la Corporación Regional de Educación Superior – CRES y su personal docente de carrera, bajo los principios inspirados por la democracia, la libertad de cátedra y la excelencia académica sin que ningún credo político, filosófico o religioso pueda ser impuesto por las autoridades de la Corporación, el profesorado o el alumnado, así como los principios de vínculo con la Corporación: honor, honorabilidad, honestidad, amabilidad, prudencia, ética, moral, respeto, lealtad, sentido de pertenencia y humanismo.

ARTÍCULO 2.- LIBERTAD DE CÁTEDRA. El personal académico docente gozará de plena libertad en sus actividades docentes, investigativas y creativas, pudiendo exponer y valorar con plena autonomía, pero con responsabilidad, ciñéndose a los programas académicos, las teorías de la ciencia, de la filosofía, los hechos culturales, políticos y sociales, así como las tendencias artísticas.

ARTÍCULO 3.- OBJETIVOS.

DE POLÍTICA MISIONAL: Presentar en este documento todos los procesos orientados a vincular, mantener, formar y consolidar una planta docente de vinculación permanente, que apoye con calidad el desempeño de los procesos académicos de los programas formales y participe activamente en el logro de las funciones sustantivas docencia, investigación y extensión.

Constituyen objetivos del régimen del personal docente:

1. Exponer claramente las políticas de vinculación, regímenes de: promoción, categorización, retiro, derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones, estímulos, y régimen disciplinario en las relaciones institución-docente.
2. Fomentar el estudio y conocimiento de la realidad nacional y de los principios filosóficos y objetivos que orientan la Corporación.
3. Procurar la capacitación, actualización y complementación continuada del personal docente en los aspectos: científico, académico,

pedagógico y cultural, como medio para lograr la excelencia académica que mejoren su relación de vinculación institucional.

4. Crear estímulos destinados a facilitar las actividades de investigación, docencia y extensión.
5. Proporcionar bases para la evaluación objetiva del personal docente.
6. Determinar con claridad los derechos y deberes del personal docente.

CAPÍTULO II

CARRERA DOCENTE Y CLASIFICACIÓN DEL PROFESORADO

ARTÍCULO 4.- PERSONAL DOCENTE. DEFINICIÓN. Pertenecen al personal docente de la Corporación quienes en ella ejercen funciones de enseñanza, investigación, extensión, consultoría y/o asesoría, en una determinada área de la ciencia, la técnica, el arte o el conocimiento, cualquiera que sea la modalidad en la que presten sus servicios, presencial, distancia tradicional o virtual. Para el presente estatuto se asume que un docente o tutor cumple similar función y se aplican para ello todos sus artículos en extensión y contenido, ajustando a sus funciones y metodología.

ARTÍCULO 5.- DEDICACIÓN. El personal docente podrá ejercer las funciones descritas en el artículo anterior al servicio de la Corporación, de acuerdo al tiempo de dedicación que a continuación se establecen y que según su contrato serán:

Hora Cátedra.

Medio Tiempo.

Tiempo Completo.

Dedicación Exclusiva.

ARTÍCULO 6.- HORA CÁTEDRA. Corresponde al docente que le sea asignado un determinado número de asignaturas en la Corporación y su compromiso está limitado a la intensidad horaria de las materias que se convengan en el respectivo período y al cumplimiento de los contenidos programáticos. A los docentes hora cátedra se les podrá asignar un máximo de 12 horas semanales.

ARTÍCULO 7.- MEDIO TIEMPO. El docente de medio tiempo deberá cumplir un total de 20 horas a la semana, contempladas entre asignación académica y funciones de investigación, bienestar y/o relación con el sector externo, dentro de la jornada académica en que funcione cada programa de la Corporación o en el sitio que ésta designe.

ARTÍCULO 8.- TIEMPO COMPLETO. El docente de tiempo completo deberá cumplir un total de 40 horas a la semana, correspondientes a asignación académica y funciones de investigación, bienestar y/o relación con el sector externo, dentro de la jornada académica en que funcione cada programa de la Corporación o en el sitio que esta designe.

ARTÍCULO 9.- DEDICACIÓN EXCLUSIVA. Corresponde a un personal docente que, por circunstancias de necesidad, a juicio del comité de carrera docente, debe dedicar a la Institución su capacidad de trabajo, en forma exclusiva, con un mínimo de 40 horas semanales y que será escogido preferencialmente de docentes de tiempo completo.

PARÁGRAFO. - Los docentes de dedicación exclusiva, además de las obligaciones generales en los estatutos y reglamentos de la Corporación, tienen las siguientes:

Aceptar la programación, asignación de cátedras o módulos, que le haga la Corporación a través de sus autoridades competentes.

Orientar y/o practicar investigaciones y asesorías a la Corporación o a terceros, cuando así se requiera y la Corporación lo ordene.

Reemplazar a los docentes que deban ausentarse de sus cátedras, previa orden impartida por el Director de Escuela/coordinador académico mientras se define la situación.

Asesorar a los estudiantes, de cualquier modalidad, en materia de orientación académica cuando por disposición del respectivo programa se requiera.

Colaborar en asuntos de programación e investigación que tengan que ver con los pensum académicos de los diferentes programas de la Corporación.

Prestar sus servicios en cualquiera de las unidades docentes de la Corporación.

Orientar y guiar el desarrollo de todo tipo de prácticas y pasantías que requieran los estudiantes de la Corporación y que le sean asignados por el Director de Escuela/coordinador académico.

Asistir por obligación a las capacitaciones propuestas en la ruta docente, sea cualquiera la modalidad de la capacitación, presencial o virtual.

Las demás que le asigne el Director de Escuela/coordinador académico de la Corporación.

ARTÍCULO 10.- Los docentes de tiempo completo y de medio tiempo tendrán las mismas funciones del docente de dedicación exclusiva pero su radio de acción está circunscrito al programa respectivo.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Además de su carga académica o módulos asignados, todos los docentes, deberán cumplir, dentro de su jornada legal, con las demás obligaciones generales y especiales que en el capítulo V de este reglamento se establecen, así como aquellas otras que allí se consagran para la respectiva categoría de dedicación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Para la modalidad virtual, los docentes deberán acogerse al reglamento de uso de plataforma virtual.

PARÁGRAFO TERCERO. - El Director de Escuela/coordinador académico fijará en cada periodo los horarios para el cumplimiento de la carga académica teniendo en cuenta las necesidades del servicio y establecerá los debidos controles para garantizar la observancia de las demás actividades presenciales o su actividad en la plataforma.

ARTÍCULO 11.- DOCENTES POR FUNCIÓN SUSTANTIVA.- Serán catalogados por su objeto de contratación para apoyo en los programas académicos docentes así: ***Dedicados a función docencia***, aquellos docentes de tiempo completo o de dedicación exclusiva cuya función sea, únicamente, la docencia de un programa y generalmente dedicados a dictar clases en las materias del área de formación del programa; ***Dedicados a función investigación***, quienes por su trayectoria y aporte hayan sido contratados como docentes de apoyo a la función investigación y compartirán su dedicación a docencia e investigación. ***Dedicados a función relación con el sector externo***, quienes por su trayectoria y aporte hayan sido contratados como docentes de apoyo a la función relación con el sector externo y proyección social y compartirán su dedicación con la docencia en un programa académico.

Los docentes de tiempo completo o de dedicación exclusiva podrán cambiar de dedicación solo con aprobación del Consejo Académico y previo el cubrimiento de la vacante en el área de desempeño, otros docentes de tiempo completo o dedicación exclusiva podrán dar apoyo en otras áreas institucionales como bienestar o procesos de capacitación o apoyo administrativo siempre y cuando cumplan primero su función principal.

ARTÍCULO 12.- INCREMENTO EN LA DEDICACIÓN. La Corporación podrá modificar al docente su dedicación a la docencia, incrementándola, siempre que haya disponibilidad de plazas, que el docente la acepte y que haya cumplido el siguiente requisito especial:

1. Para docente de medio tiempo y tiempo completo: Acreditar experiencia docente universitaria en el área correspondiente, mínimo de dos (2) años.

2. Cumplir los lineamientos de formación / experiencia requeridos.

ARTÍCULO 13.- CARRERA DOCENTE. Se describe como el conjunto de requisitos, actividades y tiempo de permanencia en la institución. categorización docentes en su

ARTÍCULO 14.- COMITÉ DE CARRERA DOCENTE. El Comité de Carrera docente es un comité ad-hoc, y estará integrado por los siguientes miembros, que serán llamados cuando el rector o la autoridad académica los requiera:

El Rector o su delegado, quien lo preside.
Vicerrectoría Académica
Directores de Escuela y /o
Coordinadores académicos.

El comité nombrará un Presidente y un Secretario. Se reunirá cuando sea convocado por la autoridad.

PARÁGRAFO. - En la reunión del Comité de Carrera Docente se evaluarán las solicitudes de categorización de los interesados y se hace a nivel nacional en la sede principal.

ARTÍCULO 15.- ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA DOCENTE. La administración de la carrera docente corresponde al comité mencionado en el artículo anterior. Son funciones del Comité de Carrera Docente, además de aquellas relacionadas con su actividad aquellas que no se han atribuido en forma expresa a otra autoridad, las siguientes:

Realizar el seguimiento y evaluación de la política general sobre docentes.

Examinar y verificar la documentación y hoja de vida de los aspirantes a promoverse en el Escalafón Docente.

Verificar el cumplimiento de los requisitos de ingreso y promoción en el Escalafón o en sus niveles de dedicación.

Asesorar en el diseño, la ejecución, el control y la evaluación de los planes y programas de desarrollo docente.

Las demás que le sean asignadas por la Rectoría.

PARÁGRAFO. - El Rector, será el encargado de refrendar con su firma, tanto en el libro de control de la carrera, como el certificado que se le expedirá al docente y toda inscripción o promoción en la carrera docente aprobada por el comité.

ARTÍCULO 16.- DOCENTES DE PLANTA. Es docente de planta de la Corporación aquel que haya cumplido con los requisitos exigidos por este estatuto, se encuentra vinculado a la Corporación en calidad de medio tiempo, tiempo completo o dedicación exclusiva y desempeña las funciones propias de la docencia y/o acompañamiento en investigación o proyección social.

PARÁGRAFO.- Todo docente de planta que inicia por primera vez con la Institución y antes de iniciar en el Escalafón Docente debe cumplir con: a) Experiencia docente mínima de dos años en otras instituciones, y/o haber realizado el curso de habilidades pedagógicas para la educación superior, (docencia universitaria) y si la metodología del programa que va a acompañar es distancia o virtual; haber cursado programas de formación en metodologías a distancia tradicional y/o virtual en la plataforma de la Corporación. b) Cumplir los requisitos legales de la categoría.

ARTÍCULO 17.- CATEGORIZACIÓN DE LOS DOCENTES DE PLANTA. Todos los docentes de planta de la Corporación que ingresen al escalafón podrán solicitar estar inscritos en una de las siguientes categorías:

- Docente Auxiliar
 - Docente Tutor Asistente
 - Docente Tutor Asociado
 - Docente Tutor Titular

ARTÍCULO 18.- DOCENTE AUXILIAR. Es el profesional, que: a) acredita formación académica de pregrado propia para ejercer en el nivel del programa al cual se adhiere como docente, b) Demuestra inclinación y habilidades para la docencia,

PARÁGRAFO. - Para ser Docente Auxiliar de la Corporación, el aspirante deberá tener experiencia mínima de dos años calendario en la Corporación, como docente tiempo completo, medio tiempo u hora cátedra, sin importar la continuidad o discontinuidad en sus contratos, relacionada con el área que se aspira a regentar.

ARTÍCULO 19.- DOCENTE ASISTENTE. Es el profesional que se encuentra en etapa de desarrollo del ejercicio de la actividad docente en la Corporación y: a) Cuenta con título de especialización o con dos títulos de pregrado b) Experiencia en investigación y/o haber estado escalafonado al menos un año como docente auxiliar c) Acreditar experiencia docente universitaria de al menos tres (3) años.

PARÁGRAFO. - Para ser Docente Asistente, el aspirante deberá cumplir, además de lo citado en el artículo anterior, lo siguiente:

1. Haber obtenido, por lo menos, calificación de 4.0 en promedio general de su evaluación, en una de las dos más recientes "evaluaciones docentes".

ARTÍCULO 20.- DOCENTE ASOCIADO. Es el docente que cumple con a) Título académico de Maestría o superior b) Experiencia profesional de docencia universitaria y/o apoyo a las funciones sustantivas de docencia, investigación o extensión, por al menos cuatro (4) años en la Corporación.

PARÁGRAFO. - Para ser Docente Asociado, el aspirante deberá:

1. Haber cumplido con los cuatro (4) años de servicio a la Corporación, sin importar la continuidad o discontinuidad en sus contratos, pero debe haber sido escalafonado en los niveles inferiores por los periodos correspondientes mínimos y haber obtenido, por lo menos, calificación de 4.0 en promedio general, en una de las dos más recientes evaluaciones docentes.
2. Haber elaborado, presentado y sustentado, ante un grupo de docentes homólogos de otras instituciones de educación superior, un trabajo que demuestre un aporte sustantivo en el área docente, la investigación o la ciencia, las artes o humanidades.
3. Haber aprobado, en el año inmediatamente anterior a la solicitud, un curso de actualización en pedagogía, didáctica de la enseñanza o metodología de la investigación y manejo de tecnologías de información y formación en plataforma virtual de la CRES.

ARTÍCULO 21.- DOCENTE TITULAR. Es el profesional que cumple con a) Con título universitario de magister, o superior, b) Experiencia profesional de docencia universitaria y/o apoyo a las funciones sustantivas de docencia, investigación, o extensión, por al menos ocho (8) años en la Corporación. c) Haber realizado importantes contribuciones a la docencia, a la proyección social y/o pertenecer a un grupo de investigación

PARÁGRAFO. - Para ser Docente Titular, el aspirante deberá haber sido docente asociado, según los siguientes términos:

1. Haberse desempeñado como docente asociado en la Corporación, por un período no inferior a cuatro (4) años, sin importar la continuidad o discontinuidad en sus contratos.
2. Haber obtenido, por lo menos, calificación de 4.0 en promedio, en las dos más recientes evaluaciones docentes.
3. Haber elaborado, presentado y sustentado, ante un grupo de docentes homólogos de otras instituciones de educación superior, un trabajo en

áreas diferentes a su formación, que demuestre un aporte sustantivo en el área docente, la investigación o la ciencia, las artes o humanidades.

CAPÍTULO III

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

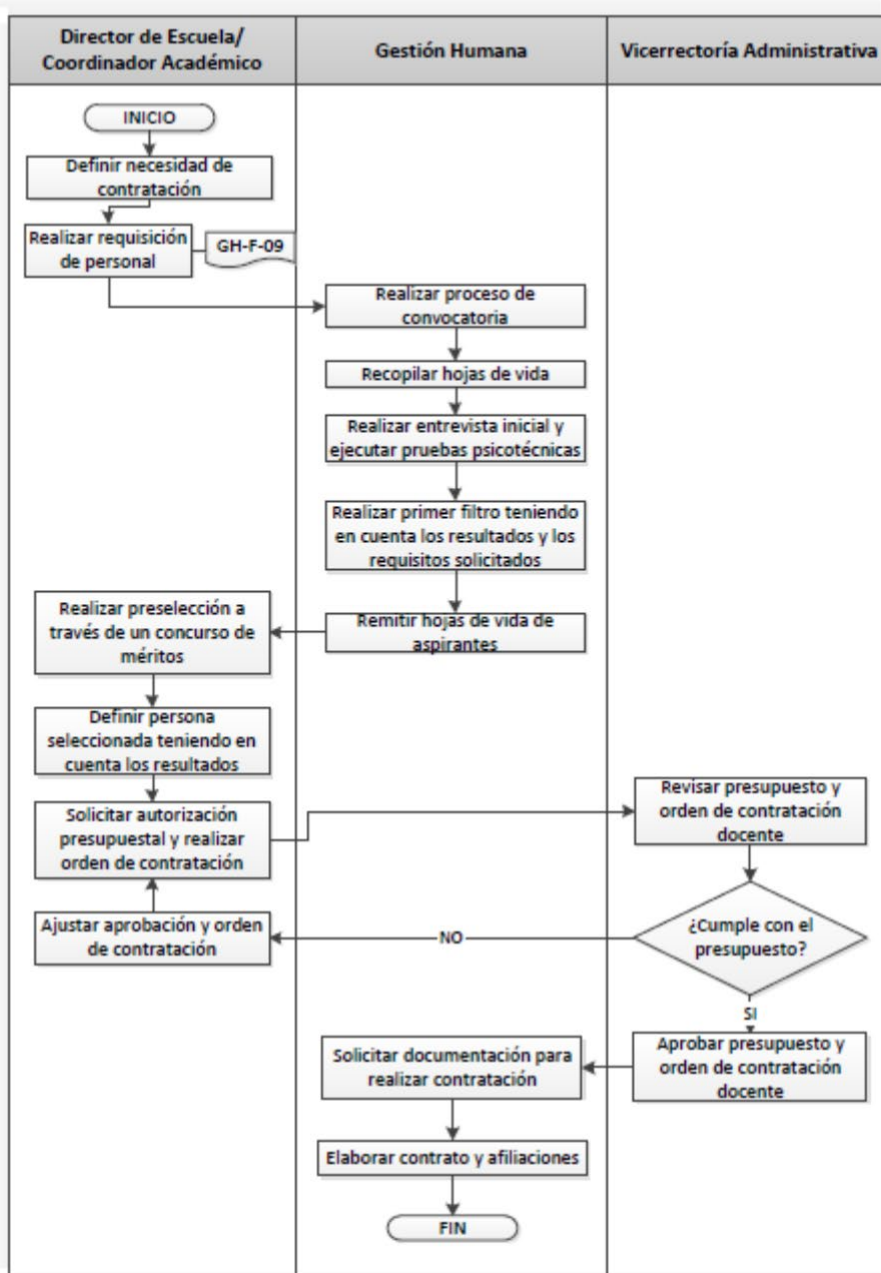
ARTÍCULO 22.- REQUISITOS DE INGRESO A LA DOCENCIA y/o TUTORÍA. Para ingresar a la docencia en la Corporación Regional de Educación Superior, el aspirante deberá cumplir con los requisitos exigidos en cada una de las modalidades, en cuanto a dedicación y clasificación, de acuerdo los lineamientos del presente estatuto docente. El Director de Escuela/coordinador académico se abstendrá de designar y contratar a quien no hubiere acreditado el cumplimiento de tales requisitos.

ARTÍCULO 23.- SELECCIÓN. Para la selección de docentes de carrera se seguirá el siguiente procedimiento:

1. **Director de Escuela/Coordinador académico:** Determina las necesidades de contratación. El Director de Escuela y/o los coordinadores académicos de las sedes, previa revisión de las necesidades de cátedra para el periodo, o programa nuevo, deberán realizar solicitud por escrito al departamento de Recursos Humanos indicando el perfil del aspirante, dedicación a contratar y las condiciones de vinculación.
2. **Recursos Humanos.** Es el encargado de realizar la convocatoria y recepción de las hojas de vida de los aspirantes, aplicando un primer filtro correspondiente al cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en la descripción de las necesidades hechas por el **Director de Escuela/Coordinador académico**, hace pruebas psicotécnicas, revisa su experiencia y verifica que la información de estudios y de experiencia sean válidos, y regresa los candidatos para ser evaluados en conocimientos y didáctica por el coordinador o director de escuela.
3. **El Coordinador Académico o Director de Escuela.** Realiza una preselección de los aspirantes y a través de un concurso de méritos establecerá cual o cuales aspirantes continúan el proceso y pasa a autorización presupuestal.

4. **Vicerrectoría Administrativa.** Revisa que el docente o docentes admitidos cumplan todas las condiciones, revisa su proceso presupuestal y pone el visto bueno para contratación.
5. **Recurso humano.** Verifica que el candidato cumpla los requisitos legales de admisión, sus documentos, soportes, entrevistas con el visto bueno de coordinación o dirección de escuela o vicerrectoría académica; vicerrectoría administrativa procede a elaborar contrato y afiliaciones al sistema de seguridad.

Figura1. Flujograma del proceso de Selección Docente.



ARTÍCULO 24.- CONTRATACIÓN. La vinculación laboral de todo docente seleccionado como lo prevé este reglamento, se hará mediante contrato de trabajo escrito, en el que se indiquen además de los requisitos generales de todo contrato, los siguientes:

1. Dedicación (hora catedra – medio tiempo – tiempo completo)
2. Programa académico en el cual va a prestar servicios

3. Duración y tipo de contrato según política.
4. Periodo de prueba
5. La manifestación expresa de que en el contrato de trabajo se entiende incorporado el presente reglamento y todos los demás de ley de acuerdo a la normatividad laboral vigente y a la ley 30 de 1992 para la contratación docente en instituciones de Educación Superior.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Al momento de suscribir el contrato de trabajo a todo docente se le entregará copia del estatuto docente en señal de su aceptación, este puede ser físico o por el correo electrónico institucional seleccionado o el que el candidato indique en su hoja de vida, de igual manera el presente estatuto es un documento público en nuestra página web y en las carteleras de la institución y su sola exposición hace válidos todos sus contenidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Ningún docente podrá iniciar labores, sin haber suscrito el correspondiente contrato de trabajo. Es deber del Director Académico y/o del Director de Escuela velar porque no se viole esta prohibición.

ARTÍCULO 25.- DURACIÓN DE LOS CONTRATOS. La duración de los contratos docentes tendrá como política la siguiente:

- a. **Docentes nuevos hora cátedra:** contrato laboral por el periodo respectivo, su contrato será laboral por obra o labor correspondiente a la carga académica contratada por el periodo académico.
- b. **Docente nuevo de medio tiempo y tiempo completo:** contrato laboral por el periodo a término fijo inferior a un año, con todas sus condiciones laborales, por el término de un semestre académico.
- c. **Docente antiguo de tiempo completo o medio tiempo:** Contrato a término fijo inferior a un año por el término de uno o dos periodos académicos, según la necesidad.
- d. **Docentes escalafonados:** A partir de escalafón asistente, deberán tener contrato laboral de carácter indefinido.

ARTÍCULO 26.- PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba estará determinado de acuerdo a Ley colombiana y en los tiempos establecidos según el tipo de contrato. Durante el periodo de prueba de todo docente, el Comité de Carrera Docente y el coordinador académico o quien haga sus veces, ejercerán especial vigilancia sobre su desempeño y podrá recomendar al Consejo Académico su desvinculación inmediata, caso en el cual éste, sin formalidad alguna y haciendo uso de sus facultades legales previstas para tal periodo, podrá dar por terminado el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. - El docente solo podrá tener con la Corporación un contrato de trabajo, el contrato debe incluir cualquier encargo docente sea que preste sus servicios laborales en diferentes metodologías o sedes de la Corporación.

ARTÍCULO 27.- INCOMPATIBILIDAD DE CARGOS. Es incompatible el desempeño de cargos de dirección académica o cargos administrativos remunerados en la Corporación, con el ejercicio de la docencia de tiempo completo o dedicación exclusiva, incluso de hora cátedra si su horario de asignación riñe con su jornada laboral. En consecuencia, cuando se vaya a presentar esa doble relación de trabajo, el docente deberá solicitar y tiene derecho a obtener licencia no remunerada (suspensión) en su contrato de trabajo docente. También tendrá derecho una vez finalizada su otra relación de trabajo, a ser restablecido en su contrato de trabajo docente en la dedicación que le corresponda y a conservar su grado en su clasificación.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Para efectos de este artículo se entienden por cargos de dirección los siguientes: Rector, Secretario General, Vicerrector Académico o Administrativo, Director de Escuela y Director Administrativo o de sede o Coordinador Académico de metodología presencial o distancia tradicional o virtual.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - En cumplimiento de la incompatibilidad prevista en este artículo, el docente para poder suscribir el contrato de trabajo como directivo deberá solicitar y obtener previamente la licencia no remunerada mencionada.

CAPÍTULO IV

ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 28.- DEFINICIÓN. Se entiende por escalafón docente el sistema de evaluación y clasificación de los docentes de acuerdo con sus calidades académicas y experiencia al servicio de la educación superior.

ARTÍCULO 29.- INSCRIPCIÓN EN EL ESCALAFÓN. Todos los docentes de la Corporación cuyos contratos laborales sean de tiempo completo, de medio tiempo o dedicación exclusiva serán inscritos en el escalafón una vez cumplan su segundo año de vinculación de acuerdo con la clasificación descrita en el artículo 17.

ARTÍCULO 30.- CATEGORÍAS. Se establecen categorías para el escalafón docente, de acuerdo con el puntaje total obtenido por el docente, sumando los puntos por: formación académica, experiencia profesional, producción intelectual y evaluación:

| CATEGORÍAS | DENOMINACIÓN | PUNTOS |
|------------|--------------------|--------------------|
| Primera | Profesor Auxiliar | De 100 a 224 |
| Segunda | Profesor Asistente | De 225 a 324 |
| Tercera | Profesor Asociado | De 325 a 424 |
| Cuarta | Profesor Titular | De 425 en Adelante |

ARTÍCULO 31.- PUNTAJE POR FORMACIÓN ACADÉMICA. Los puntajes por formación académica se asignan al docente universitario teniendo en cuenta el nivel alcanzado, así:

| Nivel | Puntos |
|--------------|--------|
| Pregrado | 100 |
| Especialista | 150 |
| Magister | 175 |
| Doctor | 200 |

PARÁGRAFO. - Se reconocerá solamente un título (el superior) por cada nivel.

ARTÍCULO 32.- CUALIFICACIÓN PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA. La Corporación Regional de Educación Superior – CRES - reconocerá 15 puntos por actividad de cualificación pedagógica o didáctica que debe adelantar el docente para ascender de una categoría a otra.

PARÁGRAFO. - Las actividades de cualificación pedagógica o didácticas serán organizadas y evaluadas por el Consejo Académico de la Institución.

ARTÍCULO 33.- SUFICIENCIA EN EL IDIOMA INGLÉS. Por proficiencia en el idioma Inglés se otorgarán uno de los siguientes puntajes:

- Para el nivel igual o superior al B2 de comprensión de textos: 15 puntos
- Para el nivel igual o superior conversacional o C1: 25 puntos

PARÁGRAFO. - Los puntajes por proficiencia en inglés solo podrán ser acreditados mediante prueba institucional del nivel o certificado de idoneidad legal que lo acredite. De acuerdo con las disposiciones que para tal fin se establezcan de acuerdo al Marco Común Europeo.

ARTÍCULO 34.- PUNTAJE POR EXPERIENCIA PROFESIONAL. Los puntajes por experiencia profesional del docente se determinarán así:

- Un año de experiencia administrativa universitaria tiempo completo: 10 puntos
- Un año de experiencia docente universitaria de tiempo completo: 10 puntos
- Un año de experiencia en actividades profesionales de tiempo completo: 10 puntos.

PARÁGRAFO PRIMERO. - La Corporación valorará únicamente títulos obtenidos y comprobados con documentos auténticos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Ninguna experiencia profesional podrá obtener doble valoración.

PARÁGRAFO TERCERO. - La experiencia de tiempo parcial se calculará en forma proporcional.

ARTÍCULO 35.- PUNTAJE POR PRODUCCIÓN. Los puntajes por producción intelectual del docente de la Corporación, auditada por el comité de carrera docente, se otorgarán según la tabla siguiente:

PUBLICACIONES PUNTOS - Módulo de clase publicado por la Corporación De 0 a 5

- Módulo de clase desarrollado por el docente para cualquiera de las metodologías ofrecidas por la Corporación. De 0 a 10
- Monografía o cuaderno de Investigación y divulgación publicada por la Corporación De 0 a 10
- Libro publicado durante su permanencia en la Corporación De 0 a 50
- Capítulo en el libro de varios autores

- publicado durante su permanencia en la Corporación De 0 a 15
- Traducción publicada en español, durante su permanencia en la Corporación, de un libro publicado por otro autor o autores. De 0 a 30

ARTÍCULOS Y PONENCIAS

PUNTOS

- En revistas científicas nacionales De 0 a 5
- En revistas científicas internacionales De 0 a 20
- En memorias de eventos nacionales De 0 a 5
- En Memorias de eventos Internacionales De 0 a 10
- Traducción publicada al español, durante su permanencia en la Corporación, de un artículo publicado por otro autor o autores De 0 a 5

DESARROLLO TECNOLÓGICO

PUNTOS

- Puntaje por producto patentado en Colombia De 0 a 50

OTROS TRABAJOS

PUNTOS

Haber elaborado, presentado y sustentado, ante un grupo de docentes homólogos de otras instituciones de educación superior, un trabajo en áreas iguales o diferentes a su formación, que demuestre un aporte sustantivo en el área docente, la investigación o la ciencia, las artes o humanidades De 40 a 50

Trabajos no Incluidos en las clasificaciones anteriores y que pueden considerarse producción intelectual de (innovación tecnológica, Software educativo o material audiovisual) serán evaluados y valorados por el comité de carrera. De 0 a 50

PARÁGRAFO PRIMERO. - Toda producción intelectual auditada, por la cual su autor solicite reconocimiento valorable en puntuación, deberá incluir el correspondiente crédito a favor de la Corporación Regional de Educación Superior – CRES. Esta situación es aplicable para quien esté vinculado como docente en el momento en que se solicita el reconocimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - La producción intelectual reconocible para efectos del presente escalafón será aquella pertinente a las líneas de producción intelectual establecidas por la respectiva unidad académica, y/o campo de desempeño del docente. Esta situación es aplicable para quien este escalafonado en la Corporación.

PARÁGRAFO TERCERO. - La Corporación Regional de Educación Superior – CRES presume que la propiedad intelectual presentada por sus docentes, para efectos de su reconocimiento y difusión en el marco del presente

estatuto, no ha quebrantado los derechos de propiedad intelectual de terceros, cumpliéndose con el Reglamento de Propiedad Intelectual y Derechos de Autor de la institución y en concordancia con las leyes vigentes.

PARÁGRAFO CUARTO. - La Corporación Regional de Educación Superior – CRES reconoce a sus docentes la propiedad intelectual de la producción que generen, pero los derechos de explotación de la misma quedarán sujetos a las políticas que la Institución establezca con tal fin.

PARÁGRAFO QUINTO. - Ningún producto intelectual podrá ser valorado más de una vez, independientemente de su presentación.

ARTÍCULO 36.- INHABILIDADES. No pueden ser designados, contratados como docentes, ni ser inscritos ni promovidos en el escalafón docente aquellas personas que:

1. Hayan sido condenadas por algún delito.
2. Hayan sido excluidas de la profesión o suspendidas de la misma.
3. Hayan incumplido el reglamento de propiedad intelectual y derechos de autor.

ARTÍCULO 37.- INSCRIPCIÓN Y PROMOCIÓN EN EL ESCALAFÓN. La inscripción deberá solicitarse voluntariamente por el docente candidato ante la Vicerrectoría Académica; la promoción de los docentes en el escalafón serán determinadas mediante acuerdo o resolución escrita, previa solicitud del interesado de su promoción, por el Comité de Carrera Docente ad-hoc, a la cual se acompañe la documentación que acredite los requisitos correspondientes.

PARÁGRAFO. - La sanción disciplinaria laboral de suspensión, o una calificación inferior a 3.0 puntos en la "Evaluación Docente" inhabilitan al docente durante el año inmediatamente siguiente, para ser promovido en el escalafón.

CAPÍTULO V

DE LAS OBLIGACIONES DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 38.- OBLIGACIONES GENERALES DEL PERSONAL DOCENTE. Constituyen obligaciones generales del personal docente:

1. Cumplir la Constitución Política de Colombia, las leyes, los estatutos y normas de la Corporación.
2. Ejercer con ética su profesión.

3. Desempeñar su cargo docente con moralidad, responsabilidad y eficiencia.
4. Concurrir puntualmente a sus actividades docentes y cumplir con todos sus deberes académicos.
5. Entregar sus reportes de notas y seguimiento académico según la metodología del programa.
6. Cargar sus reportes en el sistema de la institución y entregar los soportes en físico para verificación y auditoría con firma.
7. Dar tratamiento respetuoso a los directivos, compañeros de docencia, estudiantes y demás trabajadores de la Corporación.
8. Desarrollar sus actividades académicas con honestidad y objetividad intelectuales, así como con respeto a las diferentes formas de pensamientos.
9. Abstenerse de realizar actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
10. Responder por la adecuada utilización y conservación de los documentos, ayudas, recursos y otros bienes de la Corporación.
11. Las demás que le impongan los estatutos y reglamentos de la Corporación.

ARTÍCULO 39.- OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PERSONAL DOCENTE. Constituyen obligaciones especiales de todo el personal docente:

1. Desarrollar efectivamente y en forma personal las clases o tutorías programadas y supervisar las prácticas, así como entregas y participación en la modalidad virtual.
2. Desarrollar en el transcurso del periodo académico la programación total de la asignatura y cumplir con sus créditos académicos.
3. Registrar su asistencia a clase y el cumplimiento del programa de la asignatura, en la forma que determine la Corporación. Según metodología académica del programa en el que se desempeñe.
4. Informar oportunamente al Director Académico de sus ausencias a clases, o novedades de atención en plataforma
5. Prestar asesoría académica a sus estudiantes.
6. Llevar el control de asistencia a clases o tutorías del alumnado y hacer los reportes del caso.
7. Practicar personalmente las evaluaciones parciales, finales, de habilitación, supletorias, validaciones y todas aquellas otras que le correspondan a la metodología utilizada sea presencial o distancia tradicional o virtual, referentes al ciclo académico y que estén previstas en los reglamentos, dentro de las fechas señaladas por la Dirección Académica; calificarlas personalmente, y reportar los resultados dentro de los plazos que se le fijan en la Corporación.

8. Atender las orientaciones de la Vicerrectoría Académica, y/o coordinación académica de la Corporación, para la buena marcha de las actividades académicas y docentes.
9. Comportarse en todas sus actividades con profesionalismo, con el fin de preservar las normas éticas y académicas y el respeto mutuo entre los distintos estamentos de la Corporación.
10. Las demás previstas en la legislación laboral, en este reglamento y todas aquellas otras que por su naturaleza corresponden a la actividad docente.

PARÁGRAFO. - Para la modalidad virtual, los tutores deben cumplir con las obligaciones especiales, más todas aquellas tareas que se deriven de su quehacer docente y se deban desarrollar en la plataforma virtual y las contempladas en el reglamento de uso de plataforma.

ARTÍCULO 40.- OBLIGACIONES ESPECIALES DE TODO DOCENTE DE MEDIO TIEMPO. Son obligaciones especiales de los docentes de medio tiempo:

1. Aportar para el magazine o revista institucional de la Corporación, un mínimo de un artículo por año.
2. Participar en las reuniones docentes que se establezcan.
3. Presentar propuestas de solución a los problemas académicos planteados por los estudiantes en sus asignaturas.

ARTÍCULO 41.- OBLIGACIONES ESPECIALES DE TODO DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO. Son obligaciones de los docentes de tiempo completo:

1. Dirigir, asesorar, supervisar y evaluar monografías, trabajos de grado y las investigaciones adelantadas por los estudiantes.
2. Organizar un mínimo de una conferencia por año, sobre temas relacionados con su área, en coordinación con la Dirección de Escuela, y aportar para la Revista de la Corporación un mínimo de un artículo por año.
3. Participar en los programas de investigación que adelante la Corporación.
4. Proponer la adquisición de bibliografía actualizada en su área.
5. Promover la conformación y desarrollo de grupos de trabajo en la respectiva área.
6. Practicar las evaluaciones para la selección de monitores y docentes, que le sean asignadas.
7. Participar en las reuniones que sean programadas.
8. Presentar propuestas de solución a los problemas académicos planteados por los estudiantes en sus asignaturas.

9. Permanecer en las dependencias de la Corporación cumpliendo sus labores durante toda su jornada laboral.

ARTÍCULO 42.- OBLIGACIONES DE TODO DOCENTE DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA. Son obligaciones especiales de los docentes de dedicación exclusiva, además de las que corresponden a los docentes de tiempo completo:

1. Permanecer en las dependencias de la Corporación cumpliendo sus labores durante toda su jornada laboral
2. Presentar al comienzo de cada periodo académico, al Director de Escuela/Coordinador académico, la programación completa y por escrito de las actividades.
3. Presentar al finalizar cada periodo académico, al Director de Escuela/Coordinador académico, los logros obtenidos y la programación desarrollada, en forma escrita, de actividades académicas, investigativas y de extensión que le hayan sido asignadas
4. Cumplir las funciones de asesoría, consultoría e investigación externas, que le sean asignadas.
5. Elaborar y actualizar periódicamente manuales y otras ayudas didácticas en materias de su especialidad.
6. Ejercer labores de control y coordinación de docentes y actividades académicas, dentro de su área, que le hayan sido asignadas, bajo la dirección del Coordinador Académico.
7. Presentar propuestas de solución a los problemas académicos planteados por los estudiantes en su área.
8. Hacer parte de los procesos de autoevaluación.
9. Ejercer las demás funciones de apoyo académico dentro de su área, que le sean asignadas por el Director de Escuela/Coordinador académico.

CAPÍTULO VI

INCREMENTO DE LA DEDICACIÓN A LA DOCENCIA

ARTÍCULO 43.- INCREMENTO EN LA DEDICACIÓN. Las vacantes o nuevos cargos de docentes de medio tiempo, de tiempo completo o de dedicación exclusiva, en un área determinada, serán llenadas por la Corporación teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Si las vacantes se proveen mediante incremento en la dedicación, se hará de una categoría a la inmediatamente superior y observando las siguientes normas:

1. El interesado debe reunir los requisitos exigidos en este reglamento, para el nivel por dedicación a proveer.
2. Si varios candidatos llenaren los requisitos exigidos, se preferirá en su orden, a quien cumpla las siguientes condiciones:
 - a. Mejor posición en el escalafón.
 - b. Mejor posición en la última evaluación docente.
 - c. Antigüedad al servicio docente en la Corporación.
 - d. Ser egresado de la Corporación.

PARÁGRAFO. - La sanción disciplinaria laboral de suspensión o una calificación inferior a 3.0, en la "evaluación docente" más reciente, inhabilita al docente durante los dos años inmediatamente siguientes, para el incremento en su dedicación.

ARTÍCULO 44.- CONTINUIDAD LABORAL. El ascenso en el escalafón y el incremento en la dedicación no pueden interpretarse como que por ese hecho termine el contrato de trabajo y deba celebrarse otro nuevo. Por lo tanto, si el ascenso o el incremento se decretan durante la ejecución de un determinado contrato de trabajo, sólo hay modificación de la relación de trabajo.

CAPÍTULO VII

LAS EVALUACIONES DOCENTES

ARTÍCULO 45.- EVALUACIONES DOCENTES. Con la finalidad de mejorar constantemente el nivel académico, semestralmente en cada programa, la evaluación docente está integrada por la evaluación estudiantil que en el conjunto tiene un peso del 50% y por la coevaluación con valor del 25% y la autoevaluación con un valor del 25% para sumar el 100% de la evaluación y se aplicará en los indicadores que a continuación se exponen:

PARAGRAFO. El Consejo Académico diseñará los instrumentos de la evaluación estudiantil, de la coevaluación y de la autoevaluación.

ARTÍCULO 46.- ASPECTOS A EVALUAR. En la evaluación docente se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. **ASPECTOS TÉCNICOS PEDAGÓGICOS.** Comprende las técnicas, las actividades y habilidades necesarias para implementar una verdadera labor educativa, entre otros: planeación del trabajo, programación de contenidos, metodología utilizada, evaluaciones,

asesoría, relaciones académicas con los alumnos y prácticas empresariales.

2. **DESEMPEÑO DEL CARGO.** Comprende la capacidad de: organización, planeación, responsabilidad, rendimiento en el trabajo, colaboración, iniciativa, relaciones interpersonales, cumplimiento y puntualidad.
3. **FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.** Comprende los títulos obtenidos, la participación activa en conferencias, seminarios, congresos y demás relacionados con la especialidad de su labor académica y la participación satisfactoria en cursos de actualización, perfeccionamiento y complementación.
4. **PRODUCCIÓN INTELECTUAL.** Comprende la participación activa en proyectos de investigación, informes técnico - científicos que tengan las calidades exigidas para un trabajo de esta naturaleza e informe final de investigaciones y prácticas empresariales.
5. **PUBLICACIONES.** Comprende la publicación de artículos, monografías, investigaciones y otros textos relacionados con el área que regentan y otras afines.

ARTÍCULO 47.- COMITÉ DE EVALUACIÓN DOCENTE. La evaluación docente estará a cargo del Comité de Evaluación Docente ad-hoc, el cual será convocado para tal fin por el director de escuela, o vicerrector académico, conformado por el director de sede, o el vicerrector administrativo, el director de escuela o coordinador académico o de programa.

ARTÍCULO 48.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DOCENTE.

El Comité de Evaluación Docente tendrá como funciones:

1. Recepcionar la evaluación estudiantil.
2. Recepcionar la coevaluación docente.
3. Recepcionar la autoevaluación docente.
4. Procesar los datos de las tres evaluaciones, obtener los resultados e integrarlos.
5. Elaborar cuadros comparativos y otros análisis del desempeño del cuerpo profesoral, así como sugerir correctivos.
6. Las demás que señale este reglamento.

ARTÍCULO 49.- REGLAS RELATIVAS A LA EVALUACIÓN ESTUDIANTIL.

La Evaluación Estudiantil se hará por el sistema de encuesta. Para garantizar la idoneidad e imparcialidad de esta evaluación se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

1. Se hará para toda la Corporación en forma simultánea. La evaluación se aplicará en la doceava semana del semestre.

2. Serán encuestados, mediante un muestreo del 60% mínimo cada grupo; si un docente desarrolla la misma materia en varios grupos del mismo curso, para efectos de los resultados se tomarán los varios grupos como un todo.
3. El Consejo Académico elaborará un formato de la encuesta, observando técnicas adecuadas para este tipo de pruebas y ponderará los distintos factores teniendo en cuenta su importancia.
4. La encuesta se orientará principalmente a medir las siguientes variables: pedagogía, conocimientos, metodología, relaciones interpersonales, cumplimiento y desempeño del cargo y dentro de cada variable se indagará por una pluralidad de factores.
5. Para la evaluación se asignará puntaje de uno a cinco a cada factor. En el formulario se indicará para mayor comprensión de los estudiantes, el valor de cada calificación conforme se establece en este reglamento.
6. El resultado será la sumatoria de todas las variables, debiendo reducirse a la escala de uno punto cero (1.0) a cinco punto cero (5.0).
7. El formulario de encuesta no debe ser firmado por el estudiante. Tampoco llevará su nombre, ni su código de matrícula y puede hacerse en la plataforma virtual en los espacios de tiempo en que se abra la convocatoria.

PARÁGRAFO. - En la modalidad virtual, la evaluación estudiantil se llevará a cabo a través de la plataforma web de la Corporación, y estará abierta por el periodo de convocatoria únicamente.

ARTÍCULO 43.- REGLAS RELATIVAS A LA COEVALUACIÓN. La coevaluación se hará entre el docente y el coordinador académico o director de escuela, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

1. Se hará simultáneamente con la evaluación estudiantil.
2. Se buscará medir distintas variables.
3. Se asignará puntaje de 1.0 a 5.0 a cada factor.
4. El resultado será la sumatoria de todas las variables, debiendo reducirse a la escala de uno punto cero (1.0) a cinco punto cero (5.0).

ARTÍCULO 51.- REGLAS RELATIVAS A LA AUTOEVALUACIÓN. La autoevaluación se hará directamente por el docente teniendo en cuenta las siguientes reglas:

1. Se hará simultáneamente con la evaluación estudiantil.
2. Se buscará medir distintas variables.
3. Se asignará puntaje de 1.0 a 5.0 a cada factor.
4. El resultado será la sumatoria de todas las variables, debiendo reducirse a la escala de uno punto cero (1.0) a cinco punto cero (5.0).

PARAGRAFO. - En la modalidad virtual, la autoevaluación se llevará a cabo a través de la plataforma web de la Corporación.

ARTÍCULO 52.- CONOCIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. A cada docente/tutor el Director de Escuela/coordinador académico le comunicará el resultado de su evaluación docente. Indicándole sus logros y sus deficiencias (aspectos por mejorar).

ARTÍCULO 53.- REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. Dentro de los quince días siguientes a la comunicación de que trata el artículo anterior, el docente que sienta que fue evaluado en forma injusta, tiene el derecho de solicitar al Comité la revisión de sus resultados individuales en su presencia o ante la persona que él designe.

ARTÍCULO 54.- ESCALA DE EVALUACIÓN DOCENTE. Con base en la evaluación docente se aplicará la siguiente escala de valoración:

| Escala de Valoración | Observaciones |
|----------------------|--|
| Menor o igual a 2.5 | El docente será desvinculado por justa causa, previo cumplimiento de las formalidades legales. |
| Entre 2.6 y 2.9 | 1. Si es primera vez que el docente obtiene esta calificación, se hará un plan de mejoramiento en coordinación con el Director de Escuela o Coordinador Académico y quedará bajo supervisión preventiva. 2. Si es reincidente de manera consecutiva en esta calificación, se hará desvinculación por justa causa, previo cumplimiento de las formalidades legales. 3. Si es reincidente de manera no consecutiva, se entrevistará al docente y se hará un plan de mejoramiento vigilado por la coordinación académica. |
| Entre 3.0 y 4.0 | Se hará un plan de mejoramiento conforme a los aspectos de la evaluación que fueron evaluados con menor calificación. Se acordarán correctivos. |
| Entre 4.1 y 4.9 | Rango de aceptación de la institución de un buen desempeño docente. |
| Calificación de 5.0 | Se entregará mención de honor especial por su gran calidad educativa. |

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 55.- FINALIDAD DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario de que trata este capítulo, tiene por objeto garantizar que el ejercicio de la función docente en la Corporación se realice conforme a los principios de legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, humanismo, cooperación, así como de eficiencia y excelencia académicas.

ARTÍCULO 56.- DERECHO DE DEFENSA. En todo procedimiento disciplinario se otorgarán las garantías que este reglamento establece para el ejercicio del derecho de la defensa.

ARTÍCULO 57.- ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES. Las faltas en que incurre un docente en su servicio, corresponden entre otras a las faltas descritas en el código laboral colombiano, y que perjudican la calidad, el desempeño, la honra o la integridad de alguna persona o de la comunidad académica y según su tipificación, el procedimiento legal para aplicar sanciones esta descrito en el reglamento interno de trabajo de la Corporación, que hace parte de este estatuto y entre otras serán:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
3. Suspensión disciplinaria que no exceda cinco días la primera vez.
4. Terminación del contrato de trabajo por justa causa.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Las sanciones de amonestación verbal o amonestación escrita con copia a la hoja de vida, serán impuestas por el respectivo Coordinador Académico o Director de Escuela después de haber dado al docente la oportunidad de presentar descargos, como se describe en los procedimientos del reglamento interno de trabajo

PARÁGRAFO SEGUNDO. - La sanción de suspensión será impuesta por el Consejo Directivo, después de haber dado al docente la misma oportunidad.

ARTÍCULO 58.- JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Son faltas graves, sancionables con la terminación del contrato de trabajo por justa causa, además de las previstas en la Ley, convención colectiva de trabajo y contrato individual de trabajo, siempre que estén debidamente comprobadas y que se haya cumplido el procedimiento previsto en el presente estatuto, las siguientes:

1. El rendimiento insuficiente del docente durante dos "evaluaciones docentes" consecutivas.

2. Todo acto grave de presiones indebidas para obtener algún provecho o beneficio para sí o para terceros, valiéndose de su condición de docente sobre el alumnado, egresados, no graduados, trabajadores de la Corporación, compañeros de docencia o directivos.
3. Cuando el docente con evaluación insuficiente no tome los correctivos acordados por la institución para mejorar su desempeño docente.
4. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra en las instalaciones de la Corporación o durante el ejercicio de sus labores, en contra del estudiantado, egresado, trabajador de la Corporación, compañeros de docencia o directivos.
5. El presentarse a sus labores en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o drogas alucinógenas.
6. La continúa aptitud de grave intolerancia política, étnica o religiosa en el desarrollo de sus labores.
7. La inasistencia a más del 25% de las clases, del 20% de las teórico-prácticas o del 20% de las prácticas sin razones válidas, en el transcurso de un periodo académico, sin perjuicio de que las horas no desarrolladas no le sean pagadas. O el abandono de su actividad en la plataforma virtual en los mismos porcentajes de responsabilidad tutorial
8. Diligenciar los controles de asistencia a clases, sin que efectivamente las haya desarrollado. Cuando el docente asista a clase y por cualquier circunstancia no la pueda desarrollar deberá registrar en forma precisa el motivo que hizo imposible el cumplimiento de su deber académico.
9. El sistemático incumplimiento, sin razones válidas de las instrucciones académicas y administrativas que le sean impartidas por sus superiores.
10. Todo acto de modificación de nota sin previa justificación y autorización del director académico, con posterioridad a la calificación inicial asignada por el mismo docente, violando los reglamentos de la Corporación.
11. La reiterada equivocación, negligencia o mora en el reporte de las notas.
12. La utilización del patrimonio o del nombre de la Corporación para fines distintos de aquellos a que está destinado.
13. La cancelación de su título profesional por autoridad competente o falsedad en su documentación.
14. La sanción de suspensión disciplinaria profesional, superior a seis meses impuesta por la autoridad competente.
15. Poner en tela de juicio, hablar mal, injuriar o hacer daño público con estudiantes, otros docentes o con personas externas a la institución, por alguna situación personal, administrativa o de algún tipo, aun si la

razón le acompañe, pero sin haber mediado primero en instancias legales y procedimentales con las autoridades de la Corporación o de vigilancia.

16. Toda otra violación grave de las obligaciones generales o especiales según la modalidad de dedicación señaladas en el capítulo V de este reglamento.

PARÁGRAFO. - Para tutores virtuales las contempladas en el reglamento de uso de plataforma virtual.

ARTÍCULO 59.- DE LAS COMPETENCIAS DE LAS VICERECTORÍAS. La Vicerrectoría Académica, y/o la Vicerrectoría Administrativa y/o la convocatoria del Consejo Académico para tratar el tema, tendrán por igual la competencia para conocer y decidir en única instancia de las investigaciones disciplinarias que se tramiten contra el cuerpo docente, según el caso, cuando se les acuse por hechos que de comprobarse serían constitutivos de despido disciplinarios.

PARÁGRAFO. - La Vicerrectoría Académica será la encargada de recibir las quejas, evaluarlas y presentar por conducto del Director de Escuela/coordinador académico la acusación contra el docente. El Director de Escuela/coordinador académico podrá pedir y ofrecer pruebas y participar en los debates del Comité con voz, pero sin voto.

ARTÍCULO 60.- DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. Cuando el docente (profesor, auxiliar, asistente, asociado o titular) sea despedido sin justa causa, tendrá derecho a la indemnización legal, según lo estipule el reglamento de trabajo y la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO VIII

DE LAS DISTINCIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 61.- DISTINCIONES ESPECIALES. En caso de servicios docentes a la Corporación de especial trascendencia, o por excepcionales méritos científicos, artísticos o técnicos, se podrán conceder los títulos de:

Profesor emérito
Profesor honorario

ARTÍCULO 62.- DOCENTE EMÉRITO. Esta distinción solo podrá otorgarse al docente, que haya prestado servicios docentes a la Corporación Regional de Educación Superior – CRES por más de diez años y que además sea considerado merecedor a ella por haberse destacado en la enseñanza y la investigación, siempre y cuando no haya sido sancionado disciplinariamente y que no haya reprobado en ocasión alguna las evaluaciones docentes.

ARTÍCULO 63.- DOCENTE HONORARIO. Esta distinción sólo podrá otorgarse a docentes visitantes de reconocida prestancia científica, artística o técnica.

ARTÍCULO 64.- OTORGAMIENTO DE LAS DISTINCIONES ESPECIALES. Las distinciones de profesor emérito y profesor honorario solo podrán ser otorgadas por el Consejo Académico de la Corporación, con el voto favorable de las dos terceras partes de sus integrantes, a propuesta motivada, por solicitud del Comité de Carrera Docente.

CAPÍTULO IX

DERECHOS Y ESTÍMULOS PARA EL CUERPO DOCENTE

ARTÍCULO 65.- ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y COMPLEMENTACIÓN. La Corporación auspiciará, patrocinará y organizará programas de actualización y de perfeccionamiento para su cuerpo docente, para lo cual publicará convocatorias respectivas para acceder a patrocinio, ayuda económica, becas parciales, o cursos obligatorios de formación docente.

ARTÍCULO 66.- PROPIEDAD INTELECTUAL O INDUSTRIAL. Los docentes podrán disponer de la propiedad intelectual o industrial derivada de sus estudios o investigaciones realizados al servicio de la Corporación, en las condiciones que prevean las leyes y los reglamentos institucionales.

ARTÍCULO 67.- DERECHO DE PREFERENCIA. Todo docente tiene derecho de preferencia, frente a cualquier otro aspirante, en caso de supresión permanente o transitoria de las materias que oriente, para ser ubicado en materias de la misma área.

ARTÍCULO 68.- PLURALIDAD DE MATERIAS. La Corporación procurará no asignar a un docente, más de dos materias o tutorías en un mismo grupo.

Por excepción y atendiendo las peculiaridades de un determinado programa se podrán asignar una materia adicional siempre y cuando sean afines y el docente tenga las competencias para ejercerla.

ARTÍCULO 69.- LICENCIAS. El docente tendrá derecho, cada cinco años cuando menos, a licencia no remunerada, por un lapso de uno o dos periodos académicos, sin que exceda de un año calendario. Durante este término se suspenderá al contrato de trabajo, y ese lapso podrá ser descontado por la Corporación al liquidar vacaciones, auxilio de cesantías, pensión de jubilación y otras prestaciones sociales.

ARTÍCULO 70.- EXONERACIÓN DE MATRÍCULA. Cualquier docente, de medio tiempo, tiempo completo o dedicación exclusiva, que desee cursar personalmente algún programa en la Corporación o alguno de sus familiares, en primer grado de consanguinidad, lo desee hacer, tendrá un aporte del 40% del valor del programa para ser aplicado a su pago, el cual se becará con aporte presupuestal de inversión en capacitación de la Corporación, y sus programas.

Este derecho sólo podrá ejercerse en un solo programa y se pierde por no aprobar cualquier periodo académico, por retiro injustificado de sus estudios, por dejar de ser docente de la Corporación o por reprobar cualquier evaluación docente.

ARTÍCULO 71.- PUBLICACIÓN DE OBRAS. Todo docente tendrá derecho a que sus obras de interés científico, cultural, pedagógico o artístico sean publicadas por cuenta de la Corporación, esto es aplicable a todo docente con una antigüedad no menor a cinco (5) años en la Corporación. El Consejo Directivo ordenará la evaluación de las obras y determinará las que ameriten ser publicadas.

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 72.- INSCRIPCIÓN Y ASIMILACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA CARRERA DOCENTE. Los docentes que estén al servicio de la Corporación en el segundo año de su actividad académica, para inscribirse en la carrera docente deberán:

1. Solicitar por escrito su inscripción y asimilación, acompañando la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos para la categoría a la cual aspira.
2. Manifiestar, también por escrito, que acepten la incorporación del Estatuto Docente como cláusula del contrato de trabajo, con lo cual se entiende que éste quede adicionado.

ARTÍCULO 73.- ASIMILACIÓN. Durante el segundo año de la actividad académica, se deberá inscribir en el escalafón docente de la Corporación a todo el personal que lo solicite, siempre y cuando cumpla con los requisitos para docente auxiliar.

ARTÍCULO 74.- COMISIÓN DE IMPLEMENTACIÓN, INSTRUMENTACIÓN Y DIVULGACIÓN. El Consejo Académico, hará las veces de Comisión de implementación, instrumentación y divulgación del estatuto docente. En consecuencia, tendrá como funciones especiales, según cronogramas que elaborará, proporcionar la información académica para la elaboración de los contratos de trabajo y todas aquellas que coadyuven a la puesta en marcha de la carrera docente.

ARTÍCULO 75.- REFORMA DEL ESTATUTO DOCENTE. El presente estatuto podrá ser modificado por la Corporación Regional de la Educación Superior –CRES en cualquier tiempo, para lo cual se presentará el proyecto al Consejo Académico y luego al Consejo Directivo para emitir resolución de aprobación.

ARTÍCULO 76.- REFORMA DE LOS ESTATUTOS DE LA CORPORACIÓN. En el evento de reforma de los estatutos de la Corporación, se entenderá reformado en lo pertinente a este estatuto en cuanto aquella afecte los órganos, procedimientos y requisitos que éste consagra.

ARTÍCULO 77.- FIJACIÓN DE SALARIOS. Los salarios para el personal docente, se fijarán por las autoridades de la Corporación, de conformidad con las normas legales y estatutarias, teniendo en cuenta las particularidades de cada programa.

ARTÍCULO 78.- VIGENCIA. El presente reglamento comenzará a regir a partir de su aprobación.

Aprobado por el Consejo Directivo de la Corporación Regional de Educación Superior – CRES.



Comuníquese y Cúmplase.

Los ajustes y textos descritos corresponden al documento estudiado y aprobado en Consejo Académico y Consejo Directivo, respectivamente.

Dado en Santiago de Cali, a los 25 días del mes de abril de 2018.

Presidente Consejo Directivo

Secretaria General

PABLO FRANCISCO LOPEZ I.
Rector

ADRIANA MORA JIMENEZ
Secretaria General