



CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

ESTATUTO DOCENTE

Barranquilla

ESTATUTO PERSONAL DOCENTE

TÍTULO I

ASPECTOS GENERALES:

DEFINICIÓN, OBJETIVOS, SELECCIÓN, CLASIFICACIÓN Y VINCULACIÓN

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 1: DEFINICIÓN. El presente estatuto o reglamento establece el régimen que regula las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, participación, derechos, deberes y retiro de los docentes que laboran en la Corporación Tecnológica Indoamérica.

Para efectos de éste estatuto, se considera docente la persona que ejerce la acción de orientar el proceso enseñanza – aprendizaje o la investigación.

ARTÍCULO 2: OBJETIVOS. Son objetivos de este reglamento:

1. Determinar las condiciones laborales existentes entre la Corporación y los docentes vinculados a ella,
2. Precisar derechos y deberes de los docentes,
3. Orientar a fundadores, directivos y demás miembros de la Corporación, sobre el tratamiento laboral y personal que debe dársele a los docentes.

ARTÍCULO 3: SELECCIÓN: Para la selección del personal docente, se tiene establecido los criterios de Perfil del cargo (Educación, formación pedagógica, formación disciplinar, experiencia docente y experiencia disciplinar), competencias psicométricas, entrevista de simulación y entrevista del Comité de Selección, bajo los siguientes parámetros:

CRITERIOS	ALOR PORCENTUAL
Cumplimiento Perfil del cargo	50%
Educación	10%
Formación pedagógica	10%
Formación disciplinar	10%
Experiencia docente	10%
Experiencia disciplinar	10%
Cumplimiento de Competencias Psicométricas	15%
Cumplimiento de Entrevista de Simulación	15%
Cumplimiento de Entrevista de Comité de Selección	20%

El candidato se considera apto con criterio de seguimiento cuando alcanza un porcentaje igual o mayor al 90%, el cual se le retroalimentará en conjunto con su jefe inmediato para que se disponga un plan.

PARÁGRAFO: Los concursos para vacantes se diseñarán acorde a los lineamientos del Consejo Académico-Administrativo cuando la necesidad o vacantes sea superior a más de la mitad de docentes en un programa académico.

ARTÍCULO 4. El aspirante a docente debe acreditar, por lo menos, título igual o equivalente al que otorga el programa para el cual trabajará.

ARTÍCULO 5: CLASIFICACIÓN. Los docentes se clasifican en:

1. Catedráticos,
2. Medio tiempo,
3. Tiempo completo,
4. Ocasional.

ARTÍCULO 6: DOCENTE CATEDRÁTICO. Es aquel que se vincula en forma esporádica o el que, vinculándose en forma regular, tiene una carga académica inferior a 10 horas de trabajo semanal.

ARTÍCULO 7: DOCENTE DE MEDIO TIEMPO. Es el vinculado para trabajar Veinticuatro (24) horas semanales, las cuales serán distribuidas en horas de acompañamiento docente, tutorías, investigación formativa y otras que disponga el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 8: DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO. Es el que ha sido vinculado para trabajar Cuarenta y Ocho (48) horas semanales, las cuáles serán distribuidas en horas de acompañamiento docente, tutorías, investigación formativa y otras que disponga el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 9: DOCENTE OCASIONAL. Es aquel que por circunstancias especiales se vincula en un corto período para ejecutar un servicio de asesoría, consultoría, apoyo u orientación.

ARTICULO 10. Los docentes de medio tiempo tendrán preferencia para ser nombrados de tiempo completo y los catedráticos para ser nombrados de medio tiempo, siempre y cuando sus resultados sean meritorios en la evaluación realizada en el desarrollo de sus funciones y proyecciones institucionales.

ARTÍCULO 11: VINCULACIÓN. La vinculación de un docente se hará mediante un contrato suscrito por el Rector y surte todos los efectos legales del Código Sustantivo del Trabajo; y para ello debe aportar los siguientes documentos:

- Hoja de vida con sus respectivos soportes
- Fotocopia de la cédula ampliada al 100%
- Fotocopia de la tarjeta profesional para las profesiones que aplique
- Certificado cuenta bancaria
- Certificado de antecedentes disciplinarios (www.procuraduria.gov.co)
- Certificado de antecedentes fiscales (www.contraloria.gov.co)
- Certificado de antecedentes judiciales (www.policianacional.gov.co)
- Informe de selección del candidato (Indoamérica)
- Formato de solicitud de datos (Indoamérica)

ARTÍCULO 12. La posesión de un docente se hace ante el Secretario General.

TÍTULO II DE LA EVALUACIÓN, LA CAPACITACIÓN Y LA DESVINCULACIÓN

CAPÍTULO I DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 13: EVALUACIÓN DOCENTE: La Institución establecerá un mecanismo para evaluar a los docentes, cuyo plan será elaborado por el proceso de Gestión de Talento Humano, revisado por el Rector y legalizado mediante acuerdo del Consejo Directivo. El plan debe contener un instrumento en el que los estudiantes, administrativos y directivos manifiesten su criterio sobre la idoneidad, el cumplimiento, la actualización y la habilidad pedagógica del docente.

También debe tener en cuenta el cumplimiento del docente frente al cronograma de actividades académico-administrativas que se trazó antes de iniciar un período académico.

Debe también contemplar la obtención del conocimiento de aspectos relacionados con las condiciones y desarrollo académico y humano del mismo docente.

Se establece la siguiente escala de evaluación:

- De 1 a 2.95 La Evaluación es no Satisfactoria
- De 3.0 a 4.45 la Evaluación es Satisfactoria.
- De 4.5 a 5 la Evaluación es Sobresaliente.

Los resultados de la evaluación serán tenidos en cuenta para incentivar al docente o aplicar los planes de mejoramiento de acuerdo con el caso.

CAPÍTULO II DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 14: CAPACITACIÓN DOCENTE: El dinámico desarrollo de las capacitaciones a los docentes conllevarán a una permanente, sistemática mejora en las competencias en cuanto a las funciones sustantivas, así como el manejo de las competencias blandas.

El proceso de Talento Humano elaborará un plan al respecto y lo revisará periódicamente considerando la información obtenida de la Evaluación de Desempeño y los recursos necesarios para su correcta ejecución

Todo docente vinculado a la Institución está obligado a participar en todos los programas de capacitación y actualización que ofrezca la misma.

CAPITULO III

ARTÍCULO 15: DESVINCULACIÓN DOCENTE: Se considera la desvinculación de un docente cuando haya sucedido cualquiera de las siguientes causales:

- a) Voluntad propia.
- b) No superar el periodo de prueba.
- c) Reincidencia hasta por tres (3) veces en la misma falta ameritará la desvinculación de la institución en la falta de suspensión. contempladas en el capítulo XVII Escala de Falta y Sanciones Disciplinarias.
- d) Abandono del cargo sin excusa justificada.
- e) Violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones a que esté sometido de acuerdo a la Ley.
- f) Son Justas toda falta que contemple el capítulo XIX del Reglamento Interno de Trabajo.
- g) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la institución.

TÍTULO III DE LOS ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y DISTINCIONES

CAPÍTULO I DE LOS ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTÍCULO 16: ESTÍMULOS E INCENTIVOS. Además de los estímulos ya señalados en éste reglamento, los docentes recibirán los siguientes incentivos:

1. Reconocimiento público.
2. Reconocimiento a la hoja de vida.
3. Mejora en su clasificación de docente, de ser posible y cumpla con los requisitos y estándares de evaluación,
4. Pagar la mitad de la matrícula en cualquier programa, nivel o disciplina en la Institución por estudios que desea complementar acorde a su desarrollo profesional.

5. Participar financieramente de proyectos auto sostenibles presentados acorde a los lineamientos que se establezcan por el Consejo de Fundadores.

CAPÍTULO II DE LAS DISTINCIONES

ARTÍCULO 17: DISTINCIÓN ACADÉMICA. Aquellos docentes que sobresalgan en su labor, se harán acreedores a distinciones como: premios, preseas, asistencia a eventos académicos dentro y fuera del país, publicación por parte de la Corporación de libros, ensayos e investigaciones de su autoría en medios virtuales o impresos acorde al presupuesto de la Corporación y a la regulación que el Consejo de Fundadores estipule para tal fin.

TÍTULO IV DE LA SITUACIÓN LABORAL, DERECHOS Y DEBERES

CAPÍTULO I DE LAS SITUACIONES LABORALES

ARTÍCULO 18: SITUACIONES LABORALES. En la Corporación, los docentes pueden encontrarse en una de las siguientes situaciones laborales:

1. En servicio activo,
2. En licencia,
3. En permiso,
4. En comisión o por encargo,
5. En vacaciones,
6. En suspensión del ejercicio de sus funciones,
7. En retiro de sus servicios.

ARTÍCULO 19: SERVICIO ACTIVO. El docente se encuentra en servicio activo, cuando ejerce las funciones propias del cargo del cual ha tomado posesión en propiedad.

ARTÍCULO 20: LICENCIA. El Docente se le concederá las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados por el Código sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO 21: PERMISOS REMUNERADOS. Cuando medie justa causa, el docente tiene permiso remunerado hasta por tres (3) días y el Director Académico-Administrativo puede otorgarlo o negarlo.

ARTÍCULO 22: COMISIONES. El docente puede ser comisionado en forma temporal para desempeñar, por encargo, otro empleo docente, dentro de la misma Institución o en otras, para adelantar estudios o participar en actividades de carácter académico o profesional, acorde a la regulación establecida por el Consejo de Fundadores.

ARTÍCULO 23: VACACIONES. Los docentes tienen derecho a las vacaciones que determinan las leyes laborales de nuestro país.

CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 24: DERECHOS. Los docentes gozan de los siguientes derechos:

1. Recibir oportunamente la remuneración asignada,
2. Ascender dentro de la clasificación docente existente en la Corporación.
3. Participar de los programas de capacitación y bienestar institucional y gozar de los estímulos de carácter profesional y económico que la Institución establezca.
4. Disfrutar de vacaciones remuneradas.
5. Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de ley acorde al contrato suscrito.
6. Solicitar y obtener los permisos, licencias y comisiones de acuerdo con las disciplinas del reglamento.
7. Permanecer en el servicio y no ser desvinculado o sancionado sino de acuerdo con las normas de éste reglamento y el contrato laboral suscrito.
8. No ser discriminado por razón de creencias políticas, raciales o religiosas, siempre y cuando no los utilice para proselitismo en la comunidad educativa.
9. Ser representado en los organismos plurales de la Institución,

10. Representar a sus compañeros en los organismos plurales de la Institución, cuando sea elegido para ello.

ARTÍCULO 25: DEBERES. Son deberes de los docentes:

1. Cumplir la Constitución y las leyes de Colombia.
2. Inculcar en los educandos el amor por los valores históricos, culturales y sociales de la Nación y el respeto por los símbolos patrios.
3. Desempeñar con solicitud y eficiencia las funciones de su cargo.
4. Cumplir las órdenes inherentes a su cargo, que le impartan sus superiores jerárquicos.
5. Dar trato cortés y respetuoso a sus subordinados, compañeros y superiores.
6. Cumplir la jornada laboral y dedicar la totalidad del tiempo reglamentario a las funciones propias de su cargo o las asignadas en los grupos de apoyo y desarrollo, e igualmente en la participación de comisiones señaladas en el presente reglamento.
7. Velar por la confidencialidad de documentos, y responsabilidad en la conservación de útiles, equipos, muebles y bienes que le sean confiados.
8. Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad del cargo.
9. Las demás que para docentes determinan las leyes y los reglamentos de la Corporación.
10. Participar de las evaluaciones docentes y del proceso de autoevaluación institucional.
11. Participar activamente en los grupos de apoyo y desarrollo en forma solidaria y comprometida con la Corporación.

ARTÍCULO 26: PROHIBICIONES. A los docentes les está prohibido:

1. Presentarse a cualquier actividad de la Institución en estado de embriaguez o drogas psicotrópicas,
2. Hacer uso, fuera y dentro de la Institución de drogas enervantes y alucinógenas, sin prescripción médica,
3. Llevar una vida indigna ante su familia y la sociedad,
4. Establecer relaciones afectivas, socialmente desaprobadas con personas pertenecientes a la comunidad institucional,
5. Hacer uso de su condición para recolectar bajo cualquier concepto u obtener de los estudiantes dinero por cualquier tipo de favor,
6. Comerciar con calificaciones, evaluaciones o conceptos de los estudiantes,

7. Dirigir o participar en actividades que atenten contra el orden académico o administrativo de la Institución o que pongan en peligro su imagen social,
8. Realizar actos que desdigan de la imagen moral de la Corporación.
9. Realizar proselitismo político, religioso o racial en la comunidad educativa.

TÍTULO V DEL RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

ARTÍCULO 27: PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA. Los docentes, anualmente elegirán un representante ante el Consejo Académico-Administrativo y un representante ante el Consejo Directivo de la Institución.

Tienen, también, el derecho a representar a sus compañeros ante cualquier organismo plural que se cree.

TÍTULO VI DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y RETIRO DE LA ENTIDAD

CAPÍTULO I DE LA FINALIDAD Y LOS PRINCIPIOS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 28: FINALIDAD. En armonía con los principios generales del presente reglamento, el Régimen Disciplinario está orientado a prevenir, corregir y sancionar conductas contrarias a la vida institucional.

ARTÍCULO 29: PRINCIPIOS. El Régimen Disciplinario se aplicará previa observancia de los siguientes principios:

1. **LEGALIDAD.** Los docentes de la Corporación Tecnológica Indoamérica, sólo serán juzgados y sancionados disciplinariamente cuando por acción, inducción u omisión incurran en conductas que atenten contra la vida institucional, prohibiciones y estén previamente definidas como faltas en el presente reglamento y demás normas concordantes.

2. **DEBIDO PROCESO.** Todo docente que incurra en una conducta definida como falta disciplinaria, deberá ser procesado conforme a leyes sustantivas y procesales preexistentes a la falta disciplinaria que se le atribuya, previamente establecidas y observando la plenitud de las formas del procedimiento regulado en la Constitución, en las leyes y en este Régimen.
3. **RECONOCIMIENTO DE LA DIGNIDAD HUMANA.** Todos los docentes tienen derecho a ser tratados con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.
4. **PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.** Todo docente al que se atribuya una falta disciplinaria se presume inocente mientras no se declare legalmente su responsabilidad en fallo ejecutoriado.
5. **COSA JUZGADA.** Nadie podrá ser investigado más de una vez por una misma acción u omisión constitutiva de falta disciplinaria, aún cuando a éste se le dé una denominación diferente.
6. **CELERIDAD DEL PROCESO.** El funcionario competente impulsará oficiosamente el procedimiento y suprimirá los trámites y diligencias innecesarias.
7. **IGUALDAD ANTE LA LEY.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión, política o filosofía.
8. **PREVALENCIA DE PRINCIPIOS.** En la interpretación y aplicación del Régimen Disciplinario prevalecerán los presentes principios, la Constitución Política y las leyes colombianas, en lo que sea compatible.

CAPÍTULO II

DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 30: NATURALEZA. Constituyen faltas disciplinarias, las conductas que contravienen los deberes y prohibiciones relacionados en los artículos 24 y 25, respectivamente de este reglamento.

ARTÍCULO 31: CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS. Para efectos de la sanción, las faltas disciplinarias son:

1. Gravísimas,
2. Graves,
3. Leves.

ARTÍCULO 32: FALTAS GRAVÍSIMAS. Son aquellas que pudieren constituir delitos perseguibles de oficio y de las cuales se dará traslado inmediato a las autoridades competentes por parte del funcionario encargado de adelantar el proceso disciplinario, so pena de incurrir en responsabilidad por omisión de denuncia.

ARTÍCULO 33: FALTAS GRAVES Y LEVES. Se determinarán, entre otros, según su naturaleza, modalidades, circunstancias y efectos determinantes en atención a los siguientes criterios:

1. La naturaleza se apreciará por su aspecto disciplinario y si se ha producido escándalo o mal ejemplo o se ha causado perjuicio,
2. Las modalidades y circunstancias del hecho, se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta y la existencia de las circunstancias agravantes, atenuantes o eximentes,
3. Los motivos determinantes, se apreciarán según se haya actuado por motivos innobles o fútiles o por nobles altruistas,
4. Los antecedentes personales del infractor.

ARTÍCULO 34: CONDUCTAS AGRAVANTES.

Se consideran circunstancias agravantes de las conductas que constituyen falta disciplinaria, las siguientes:

5. Reincidir en la comisión de las faltas.
6. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes y otros servidores de la Institución.
7. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por sus compañeros, docentes y superiores.
8. Cometer la falta para ocultar otra.
9. Rehuir la responsabilidad o atribuirla a otro u otros.

CAPÍTULO III DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 35: NATURALEZA. Las faltas disciplinarias dan lugar a la imposición de sanciones según la gravedad o levedad de las mismas.

Los funcionarios competentes impondrán las sanciones de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

ARTÍCULO 36: SANCIONES. Podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal cuando es falta leve por primera vez.
2. Amonestación escrita cuando es reincidente por segunda vez en una falta leve igual o diferente y se tipifica con alguna de las conductas agravantes señaladas en el artículo 33 del presente reglamento.
3. Suspensión temporal del cargo, hasta por treinta (30) días calendario cuando reincida por tercera vez en una falta leve igual o diferente con alguna de las conductas agravantes señaladas en el artículo 33 del presente reglamento.
4. Cancelación del contrato al reincidir por cuarta vez en una falta leve igual o diferente; ó al reincidir por segunda vez en una falta grave.

PARÁGRAFO 1. Estas sanciones serán impuestas por los siguientes funcionarios: La primera y la segunda por el Director Académico-Administrativo o coordinador del área a

que pertenezca el docente o del programa en el que tenga comprometido un mayor número de horas de trabajo. Las dos últimas sanciones son impuestas por el Rector y en última instancia por la gravedad de los hechos por el Consejo Directivo. La cancelación del contrato, en razón de la aplicación de la sanción estipulada en el numeral 4 de este artículo, es diferente a la terminación del contrato laboral por justa causa establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Contra la primera sanción no procede recurso alguno, contra la segunda solamente procede el recurso de reposición ante el funcionario que la aplicó y contra la tercera y cuarta proceden los recursos de reposición y apelación contra el Rector y Consejo Directivo, respectivamente.

PARÁGRAFO 3. Los dos últimos tipos de sanciones se aplicarán por resolución motivada que debe indicar los recursos a que tiene derecho el docente y formarán parte de su hoja de vida.

CAPÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 37: PROCEDIMIENTO. Al tener conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida por un docente se procederá así:

1. El Director Académico-Administrativo abre el proceso disciplinario, califica la gravedad de la falta y en forma escrita informa al docente sobre la apertura del proceso en su contra, haciéndole llegar copia de las pruebas que obra en su contra. El docente tiene tres (3) días hábiles para responder, controvertir y presentar pruebas que le favorezcan,
2. El Director Académico-Administrativo, una vez escuchado al docente en descargo y practicado las pruebas que considere pertinentes, toma una decisión al respecto. Si la sanción a aplicar es amonestación, la hace de inmediato; si considera que la falta amerita sanción más drástica, enviará el expediente al Rector,
3. El Rector estudiará el expediente y, si lo estima conveniente, ordenará otras pruebas; sino, decidirá de plano y, si hay mérito para sancionar, produce la resolución del caso.