

ACUERDO No. 008 de 2015
28 de mayo de 2015

Por el cual se adopta el Estatuto Docente de la Fundación Universitaria Colombo Germana

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO GERMANA,**

ACUERDA:

CAPÍTULO I
DE LOS PRINCIPIOS Y ASPECTOS PRELIMINARES

Artículo 1. Principios generales. Para la Fundación Universitaria Colombo Germana su razón de ser es la comunidad universitaria, porque es en ella donde puede desarrollar sus procesos de interacción humana y puede crear los ambientes propicios para la reflexión, la docencia, la investigación y la proyección social.

La comunidad universitaria está conformada por estudiantes, egresados, docentes y directivos, personas que en el desarrollo de cada uno de sus procesos, se cohesionan contribuyendo a la transmisión y a la construcción del conocimiento.

El docente como parte fundamental de esta comunidad no solo debe ser un experto en su parte disciplinar sino que debe hacer de su quehacer pedagógico su proyecto de vida. Para él, la docencia debe estar acompañada de un alto interés por la investigación y la innovación y debe ser un transmisor para los estudiantes de los valores y principios de la Institución.

Por tales razones es pertinente y necesaria la adopción y divulgación de este estatuto que determina la gestión docente basada en los siguientes criterios:

- a. Reconocer que la sociedad ofrece múltiples contextos de aprendizaje que se deben aprovechar para cualificar los procesos formativos y de gestión del conocimiento durante toda la vida.
- b. La gestión docente está encaminada al servicio de comunidades locales y regionales para propiciar diversas oportunidades educativas, con recursos y mediaciones pedagógicas, el uso didáctico y sistemático de las tecnologías de la información y la comunicación, en interacción con los contextos socioculturales y productivos.
- c. Consciencia de que existen diferentes estilos cognoscitivos, distintas condiciones de aprendizaje y diversos ritmos para aprender y conocer, y que su método de enseñanza debe ser adecuado, abierto y flexible a las oportunidades de aprendizaje, de los enfoques curriculares y el modelo pedagógico.
- d. Reconocer el aprendizaje autónomo del estudiante como núcleo del proceso formativo. El estudiante debe responder por la gestión de su formación, a partir de



- la apropiación crítica de la realidad, del desarrollo de su propio potencial de aprendizaje y de la capacidad de autodeterminación, autocontrol y autodirección.
- e. Consecuencia con los principios y valores de la Institución.
 - f. Fomentar en los estudiantes una participación activa en los proyectos de investigación y proyección social.
 - g. La libertad de cátedra, enseñanza, aprendizaje e investigación de la que dispone el docente debe enmarcarse en criterios de excelencia académica, de rigor intelectual y de respeto por los otros, evitando así las posturas basadas en la mera opinión y en el desconocimiento del otro como interlocutor.
 - h. Garantía de la independencia y autonomía que tiene el docente para realizar su labor docente, en el marco de la Constitución y las leyes, en el marco del respecto a los reglamentos de la Institución.

Artículo 2. Principios institucionales. La Fundación Universitaria Colombo Germana promueve el fortalecimiento de los conocimientos en busca de solución de problema, para esto ha planteado su propuesta pedagógica de acuerdo a los siguientes principios:

- **Igualdad:** La Fundación Universitaria Colombo Germana, se concibe como la Institución de Educación Superior para los sectores más desprotegidos, con el fin de generar igualdad de oportunidades de acceso, permanencia, movilidad, inserción laboral, entre otras, a todas las personas con base en criterios de calidad, flexibilidad y economía.
- **Autonomía Responsable:** La Constitución y la normatividad vigente establecen la autonomía para las Instituciones de Educación Superior, es por ello que la Fundación adhiere este principio como parte del compromiso con la familia, la sociedad y el Estado en el desarrollo de programas educativos de calidad, que cuenten con la infraestructura académico – administrativo que permita garantizar la excelencia en la prestación del servicio.
- **Calidad:** La Fundación Universitaria Colombo Germana, entiende que los criterios de calidad son dinámicos, los cuales requieren de la actualización científica, pedagógica, curricular y el mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos, a través de la autoevaluación y autorregulación, en pro de la consolidación de la excelencia académica que fortalezca el desarrollo del pensamiento crítico y propositivo.
- **Formación Integral:** Entendida como la construcción del ser en todas sus dimensiones, en relación con la formación disciplinar de cada área del conocimiento, del desarrollo del ser, su quehacer, el saber y su interacción en la sociedad, que le permitirá generar propuestas innovadoras para la resolución de problemas, así como la construcción de un proyecto de vida personal, académico y profesional.
- **Pertinencia:** La Fundación Universitaria Colombo Germana genera la oferta académica con base en análisis sociales y económicos de los programas y demás actividades académicas, necesidades de la sociedad y a la prospectiva de desarrollo



científico, investigativo, humanístico, tecnológico y global, que marcan las tendencias del mercado laboral y su vinculación al sector productivo.

- **Interinstitucionalidad:** Se entiende como la articulación de los distintos niveles de formación y metodologías de la Educación Superior, a la oferta académica que genere la Fundación, así como la interacción con instituciones públicas, privadas, nacionales o extranjeras.
- **Coherencia:** Concebida como la cohesión de la misión, visión y plan de desarrollo con las funciones sustantivas de investigación, docencia, proyección social y bienestar, plasmadas en el proyecto educativo institucional, partiendo del proceso de cualificación permanente que permita el cumplimiento de los ideales institucionales.
- **Respeto:** Entendido como la aceptación de todas las manifestaciones personales, de género, políticas, sociales, culturales necesarias para el fortalecimiento de los valores humanos y su inclusión en la comunidad.
- **Transparencia:** La Fundación Universitaria Colombo Germana mantendrá y divulgará la información clara, completa, relevante y confiable y facilitará su acceso al público en general con base en los requerimientos legales, en pro de la buena gobernanza y el buen funcionamiento de la democracia.
- **Responsabilidad:** Interpretada como la formación de personas y ciudadanos que comprendan y respondan positivamente a las necesidades civiles, sociales, ambientales y empresariales en lo local, regional, nacional e internacional, a partir del desarrollo sostenible.

Artículo 3. Objetivos. Son objetivos generales del presente estatuto:

- a. Establecer los principios y las reglas tendientes a asegurar la vinculación de docentes con las más altas calidades humanas, académicas y éticas, comprometidos con el desarrollo de la misión institucional y del proyecto educativo de la Institución.
- b. Definir los criterios de selección, vinculación y promoción de los docentes, así como los requisitos y condiciones de permanencia y retiro de éstos.
- c. Definir el escalafón docente de la Institución, la categorización y los criterios de ingreso, promoción y permanencia en éste.
- d. Determinar los derechos y los deberes de los docentes de la Institución y de ésta para con ellos.
- e. Asegurar el bienestar personal y profesional de los docentes, como parte fundamental de la comunidad estudiantil en el marco de su actividad educativa.

Artículo 4. Alcance. El presente reglamento rige para el conjunto de personas naturales que presten servicios como docentes a la Institución en cualquiera de sus modalidades.



Es responsabilidad del Rector, los vicerrectores, los decanos, los coordinadores de programa y los directores de área o departamento velar por su cumplimiento.

Artículo 5. Sujetos. El Estatuto Docente se aplicará a todos los docentes vinculados como tales a la Fundación, en cualquier modalidad, según la categoría y dedicación. Para los docentes de cátedra aplicarán las condiciones especialmente contempladas al respecto.

Artículo 6. Definición docente. Son docentes de la Fundación Universitaria Colombo Germana las personas naturales, vinculadas contractualmente con la Institución para desempeñar funciones de enseñanza-aprendizaje, investigación, proyección social, consultoría y asesoría, en las modalidades presencial y virtual y en los niveles de educación superior y en los cursos de educación permanente y educación continua.

Artículo 7. Ejercicio de funciones administrativas. El docente que en forma temporal ejerza funciones directivas o administrativas en la Fundación, no perderá la condición de tal ni los derechos y prerrogativas correspondientes.

Artículo 8. Relación con el contrato de trabajo. El estatuto docente forma parte integrante del contrato que la Fundación celebra con cada docente, quien al firmarlo declara conocerlo y aceptarlo.

CAPÍTULO II DE LA CLASIFICACIÓN DOCENTE POR MODALIDAD DE VINCULACIÓN

Artículo 9. Modalidades de vinculación. Los docentes podrán ser de planta, cátedra o visitantes.

Artículo 10. Docente de planta. Es aquel que se encuentra vinculado de medio tiempo, tiempo completo o dedicación exclusiva a la Institución con contrato a término indefinido, y que puede desempeñarse en funciones de docencia, tanto en la modalidad presencial como en la modalidad virtual, de investigación, de proyección social, de asesoría, de consultoría, de coordinación, y de gestión o de dirección académica, de acuerdo con las funciones que se le encomienden.

Artículo 11. Docente de cátedra. Es aquel que se encuentra vinculado bajo la modalidad de contrato a término fijo con duración del periodo lectivo. Su contratación se definirá para un periodo de tiempo determinado y con una finalidad específica. Podrán tener las siguientes funciones específicas:

- Docente de pregrado o posgrado para la modalidad presencial.
- Tutor de pregrado o posgrado para la modalidad virtual.
- Docente presencial o tutor virtual para cursos, diplomados o programas especiales.

Artículo 12. Docente visitante. Es aquel que por convenio de movilidad nacional o internacional, por labor específica contratada o por iniciativa propia, pone a disposición su conocimiento para los estudiantes, los docentes o los directivos y colaboradores de la Institución en un campo de conocimiento específico y por un tiempo determinado, previo cumplimiento de todos los requisitos de Ley.



CAPITULO III DE LA CLASIFICACIÓN DOCENTE POR SU DEDICACIÓN

Artículo 13. Dedicación exclusiva. Es docente de dedicación exclusiva quien labora cuarenta y ocho (48) horas semanales en la Institución y se compromete con ella a prestar los servicios de docencia, investigación y/o proyección social y labores administrativas que se le asignen.

Al momento de suscribirse el contrato laboral con el docente, quedará claro, que éste no podrá prestar servicios subordinados o independientes, en actividades académicas o administrativas en otras entidades públicas o privadas, salvo en casos excepcionales, expresamente autorizados por el Consejo Académico.

Artículo 14. Tiempo completo. Es docente de tiempo completo, aquel que tiene una dedicación semanal de cuarenta (40) horas en la Fundación y por regla general, serán de planta a término indefinido y sujetos al escalafón docente.

Artículo 15. Medio tiempo. Es docente de medio tiempo, aquel que tiene una dedicación semanal de veinte (20) horas en la Fundación y puede ser de planta o de cátedra.

Artículo 16. Tiempo parcial. Es aquel docente que tiene una dedicación semanal menor a veinte horas, y puede estar en la modalidad de cátedra o visitante.

CAPITULO IV DE LA CLASIFICACIÓN DOCENTE POR MÉTODO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

Artículo 17. Clasificación por método de enseñanza - aprendizaje. En razón de las metodologías de enseñanza aprendizaje adoptadas en la Institución, los docentes pueden ser presenciales, tutores o bimodales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 18. Docente presencial. Es docente presencial quien realiza sus labores en un programa de metodología presencial.

Artículo 19. Docente tutor. Es el docente que realiza sus labores en un programa con metodología de enseñanza virtual o a distancia

Artículo 20. Docente bimodal. Es docente bimodal aquel que, de acuerdo a su plan de trabajo, realiza labores en programas con metodología, presencial y virtual o a distancia.

CAPITULO V DEL ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 21. Definición y objetivos del Escalafón. El escalafón se define como el espacio de promoción académica establecido por la Institución para el desarrollo de los docentes, en concordancia con las funciones básicas de la Educación Superior: Docencia, Investigación y Proyección Social; con el fin último de crear una comunidad académica



sólida, con sentido de pertenencia, que aporte al mejoramiento continuo de las actividades académicas.

Sus objetivos fundamentales son:

- a. Promover un servicio de calidad en todas las actividades académicas de la Institución.
- b. Incentivar la formación profesional de los docentes.
- c. Incentivar la capacitación pedagógica de los docentes.
- d. Promover la investigación formativa y aplicada en los docentes.
- e. Promover la generación de publicaciones académicas y científicas de los docentes.
- f. Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad académica, por medio de los aportes pedagógicos y didácticos de los docentes.
- g. Apoyar los procesos de Bienestar Institucional para todos los docentes de la Institución.

Parágrafo. Para ingresar al escalafón docente se requiere una evaluación buena o excelente del desempeño como docente aspirante y cumplir a plenitud los requisitos de la categoría correspondiente.

Artículo 22. Categorías. Los docentes de la Fundación se clasifican dentro de las siguientes categorías:

- a. Docente novel.
- b. Docente adjunto.
- c. Docente auxiliar.
- d. Docente asistente.
- e. Docente asociado.
- f. Docente titular.

Artículo 23. Docente Novel. Con el fin de incentivar la incorporación de nuevas generaciones de docentes, se crea la figura del docente novel con las siguientes características:

- a. Un docente novel será un profesional recién graduado de la Institución sin experiencia pedagógica o que haya sido monitor y que se haya destacado por su excelencia académica o en alguna área de conocimiento de interés para la Institución.
- b. El profesional recién graduado podrá ser postulado por el Decano para el cargo de docente de tiempo completo, con responsabilidades en docencia, proyección social y en investigación, pero sin responsabilidades de coordinación o dirección.
- c. El coordinador del área en donde quede adscrito el docente, nombrará un docente de planta, que acompañará el proceso de formación de este profesional.
- d. Cumplido el año de preparación, el decano recomendará, si así lo considera, su contratación formal como docente de planta y podrá postularse al escalafón docente.

Artículo 24. Docente adjunto. Se considera como docente adjunto al profesional que labora en instituciones educativas u otras entidades con las que la Fundación tiene



convenio de cooperación y que desarrollan actividades relacionadas con la docencia o la investigación en alguna de las unidades académicas de la Institución.

Para clasificar en esta categoría se requieren las siguientes condiciones:

- a. Ser egresado de una institución de educación superior reconocida por el Estado colombiano o poseer título de una institución extranjera.
- b. Estar vinculado a instituciones educativas u otras entidades con las que la Fundación tiene convenio de cooperación.
- c. Realizar en forma efectiva y comprobada actividades de docencia o investigación en la Institución.

Artículo 25. Docente auxiliar. Para ser docente auxiliar el profesional vinculado a la Fundación debe cumplir los siguientes requisitos:

- a. Llevar un año de vinculación con la Fundación Universitaria Colombo Germana como Docente Novel o poseer experiencia de dos (2) años como docente en otra institución de educación superior.
- b. Para el Docente Novel haber participado en el programa de formación y desarrollo de la Institución.
- c. Para los docentes que vienen de otra Institución de Educación Superior, acreditar postgrado mínimo en el nivel de especialización.

Artículo 26. Docente asistente. Para ser docente asistente se requiere:

- a. Antigüedad de cinco (5) años vinculado a la Fundación como docente auxiliar de tiempo completo o su equivalencia de acuerdo con lo previsto en este estatuto.
- b. Haber participado en el programa de formación y desarrollo de la Institución.
- c. Haber sido evaluado satisfactoriamente en los últimos tres (3) años.
- d. Acreditar título de maestría.
- e. Acreditar formación en idiomas extranjeros en un nivel intermedio, certificados por el departamento de idiomas de la Fundación.

Artículo 27. Docente asociado. Para ser docente asociado se deben cumplir con las siguientes condiciones:

- a. Antigüedad de tres (3) años vinculado a la Fundación como docente asistente de tiempo completo o su equivalencia de acuerdo con lo previsto en este estatuto.
- b. Haber participado en el programa de formación y desarrollo de la Institución.
- c. Haber sido evaluado satisfactoriamente durante los años que estuvo como docente asistente.
- d. Acreditar título de maestría.
- e. Acreditar nivel de formación en idiomas extranjeros en un nivel intermedio alto.
- f. Integrante de un grupo de investigación por mínimo dos (2) años o haber participado en proyectos de proyección social durante este mismo tiempo.
- g. Haber elaborado un trabajo que constituya aporte significativo en el campo de la docencia, las ciencias, las artes o las humanidades, debidamente reconocido por el Consejo Académico.



Artículo 28. Docente titular. Para ser docente titular se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Antigüedad de cinco (5) años en la Fundación como docente asociado de tiempo completo o su equivalencia de acuerdo con lo previsto en este estatuto.
- b. Haber participado en el programa de formación y desarrollo de la Institución.
- c. Haber sido evaluado satisfactoriamente durante los años que estuvo como docente asociado.
- d. Acreditar título de doctorado
- e. Acreditar nivel de formación en idiomas extranjeros en un nivel alto certificado por el área de Idiomas de la Fundación.
- f. Haber liderado un grupo de investigación o de proyectos de proyección social durante mínimo tres (3) años.
- g. Haber desarrollado un trabajo que constituya aporte significativo en el campo de la docencia, las ciencias, las artes o las humanidades debidamente reconocido por el Consejo Académico.
- h. Acreditar publicaciones de libros, trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico.

Artículo 29. Equivalencias. Un (1) año como docente tiempo completo en la Fundación Universitaria Colombo Germana es equivalente con la siguiente acreditación de experiencia:

- a. Dos (2) años de tiempo completo o 4 años de medio tiempo en instituciones de educación superior
- b. Un (1) año de experiencia de tiempo completo en trabajos de investigación en instituciones de educación superior o centros de investigación
- c. Dos (2) años de experiencia en cargos directivos académicos como Rector, vicerrector académico, decanos, coordinador o director de programa, o director de investigaciones.
- d. Mil doscientas ochenta (1280) horas en calidad de docente cátedra, medio tiempo o docente visitante en la Fundación Universitaria Colombo Germana.
- e. Dos mil quinientas sesenta (2560) horas en calidad de docente cátedra u ocasional en instituciones de educación superior.

Artículo 30. Crédito a la Fundación. Los docentes que elaboren los trabajos que constituyan aporte significativo o publicaciones en el campo de la docencia, las ciencias, las artes o las humanidades de que trata los artículos anteriores, deberán dar el correspondiente crédito a la Fundación para efectos de su reconocimiento.

Artículo 31. Inclusión y ascenso en el escalafón. La inclusión en el escalafón de los docentes de tiempo completo y sus ascensos en el mismo, serán decididos por el Consejo Superior, previa recomendación del Consejo Académico, a solicitud del interesado. Dicha solicitud estará acompañada de todas las pruebas pertinentes para acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en este estatuto.

Artículo 32. Escala Salarial. La remuneración será establecida anualmente por el Consejo Superior, teniendo en cuenta los rangos establecidos en este escalafón.

Artículo 33. Permanencia en el escalafón. Los docentes escalafonados podrán permanecer en una categoría del escalafón, según los siguientes rangos:

- a. Docente auxiliar: Mínimo un (1) año y máximo seis (6) años
- b. Docente asistente: Mínimo dos (2) años y máximo cuatro (4) años
- c. Docente asociado: Mínimo dos (2) años y máximo seis (6) años
- d. Docente titular: Permanecerá indefinidamente, pero cada tres (3) años deberá certificar producción intelectual evaluada por el Consejo Académico.

Transcurrido el tiempo máximo de permanencia en una categoría del escalafón sin que el docente haya solicitado su ascenso cumpliendo los requisitos establecidos, o haya demostrado la producción intelectual mínima para el docente titular, el Consejo Académico podrá de oficio solicitar evaluación de desempeño del docente y recomendar la renovación de su periodo de estabilidad o solicitar el retiro del cargo como docente de planta al profesional evaluado.

Artículo 34. Vacantes para ascenso en el escalafón. La Institución debe hacer una distribución razonable del número de docentes en las diversas categorías del escalafón, de modo que pueda asumir responsablemente la valoración económica que representa su nómina docente. Así, los ascensos en el escalafón estarán relacionados con la disponibilidad de vacantes que se establezcan para cada categoría. Según consideraciones académicas y financieras, el Rector puede crear o suprimir plazas docentes o reasignarlas a otras facultades.

CAPÍTULO VI DEL PLAN DE TRABAJO DOCENTE

Artículo 35. Plan de trabajo. El plan de trabajo es el compromiso que por escrito adquieren los docentes de la Fundación de realizar actividades en el campo de la docencia, la investigación o la proyección social, sin perjuicio de las demás inherentes a su labor.

Parágrafo 1. El plan de trabajo se elaborará para periodos docentes y deberá recibir la aprobación del respectivo decano.

Parágrafo 2. El docente deberá incluir dentro de su plan de trabajo las responsabilidades que se le hayan encomendado en materia de desarrollo institucional, las cuales deberá conciliar con las demás obligaciones que le competen como docente de la Fundación. Las labores de desarrollo institucional no podrán suplir de manera permanente las responsabilidades en materia de docencia, investigación y atención y consejería de estudiantes.

Artículo 36. Base para la evaluación. El plan de trabajo será la base para el informe de actividades y la evaluación del docente.

CAPÍTULO VII DE LOS DERECHOS DOCENTES

Artículo 37. Derechos. Además de los derechos que se derivan del contrato de trabajo y de las libertades a que se refiere la Constitución Política de Colombia, los docentes de la Fundación Universitaria Colombo Germana tienen los siguientes:

- a. La realización libre y responsable de la búsqueda de la verdad, de la crítica, de la cátedra, del aprendizaje, de la investigación y de la controversia ideológica y política, con el fin de fomentar el reconocimiento y el respeto por el otro, el pluralismo ideológico, cultural y democrático y la convivencia pacífica.
- b. La promoción de la formación y consolidación de comunidades académicas y su articulación con homólogas a nivel internacional.
- c. Recibir el tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, estudiantes y visitantes.
- d. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a Facultades y de la Fundación, de conformidad con lo establecido en los reglamentos de la misma.
- e. Ingresar y ascender en el escalafón docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones que estipulen las normas pertinentes.
- f. Gozar del derecho al debido proceso en general y, en particular, a ser oído previamente por la autoridad competente en el evento de imputación de faltas.
- g. Ser retroalimentado semestralmente de los resultados de su labor académica.
- h. Recibir oportunamente la remuneración que le corresponde en los términos del presente reglamento y de acuerdo con la modalidad de su vinculación.
- i. Tener garantizada y hacer los aportes correspondientes a la seguridad social.
- j. Obtener las licencias y permisos establecidos en el régimen laboral legal vigente en Colombia.
- k. Participar en programas de actualización y perfeccionamiento pedagógico, profesional, humanístico, tecnológico, informático, investigativo, emprendedor y demás actividades que ofrezca la Institución en sus planes y programas de capacitación y formación, de acuerdo con la modalidad de vinculación de cada docente.
- l. Ser designado para representar a la Institución en calidad de ponente o asistente en eventos académicos, investigativos o gremiales relacionados con su área de conocimiento.
- m. Participar en las convocatorias de investigación que realiza la Institución.
- n. Tener espacios de trabajo adecuados para sus actividades de docencia, de investigación, de proyección social, de asesoría y de proyección social y para su descanso, aseo y alimentación.
- o. Participar de los incentivos y distinciones de que trata el presente estatuto.
- p. Recibir los servicios de Bienestar Institucional, en concordancia con los programas y las normas que regulan su funcionamiento.
- q. Gozar de un ambiente apropiado para el desarrollo de su labor educativa así como de un adecuado clima organizacional que propicie la convivencia y la integración.

CAPÍTULO VIII DE LOS DEBERES DOCENTES

Artículo 38. Deberes. Además de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo,



el docente de la Fundación está obligados a:

- a. Ser leal con la Institución y actuar en concordancia con lo planteado en su misión, proyecto educativo, planes de desarrollo y programas.
- b. Observar las normas correspondientes a la ética de su profesión y a su condición de docente de la Fundación.
- c. Cumplir con las obligaciones que se derivan de la Constitución Política, las leyes, reglamentos y normas de la Fundación.
- d. Participar en la elaboración y cumplir con el plan de trabajo, dentro de los términos fijados con la Fundación.
- e. Asistir puntualmente y cumplir con el tiempo reglamentario de las clases, así como de las actividades académicas programadas y convocadas por las respectivas autoridades de la Fundación.
- f. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades, a los colegas, a los estudiantes, a los colaboradores y a los visitantes de la Institución.
- g. Ejercer la actividad académica y cualquier otra función dentro de la Institución con objetividad intelectual y respeto por la diferencia.
- h. Abstenerse de realizar actos de discriminación política, religiosa, sexual, racial o de cualquier otra índole.
- i. Abstenerse de utilizar para asuntos personales, los bienes, el nombre y el prestigio de la Institución.
- j. Participar activamente en los procesos de creación, seguimiento y evaluación académica y administrativa de los programas y en el desarrollo académico de la Institución.
- k. Desempeñar con responsabilidad, eficiencia y efectividad las actividades académicas de investigación, de consultoría, de asesoría, de consejería y de proyección social que por razón de las responsabilidades encomendadas le toque ejercer.
- l. Realizar las evaluaciones a los estudiantes de conformidad con las normas establecidas en los reglamentos de la Institución, comunicar oportunamente sus resultados y realizar la respectiva retroalimentación al proceso evaluativo.
- m. Mantenerse actualizado profesional y académicamente para ejercer las funciones inherentes a su cargo con altos niveles de excelencia.
- n. Preparar el contenido cada una de sus clases, el material de apoyo para las mismas, en concordancia con las disposiciones y los sílabos de las asignaturas.
- o. Asistir y participar en las actividades de capacitación programadas, convocadas por la Institución y cumplir con las actividades de formación profesional en las cuales recibe apoyo institucional.
- p. Responder por el buen uso y la conservación de los recursos de infraestructura, tecnológicos y bibliográficos asignados o facilitados para el cabal cumplimiento de su función.
- q. Abstenerse de portar armas, de presentarse en estado de embriaguez, de poseer, emplear o inducir a otros al uso de narcóticos o sustancias psicoactivas o asistir bajo el efecto de las mismas.
- r. Abstenerse de abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, o impedir y obstaculizar el normal ejercicio de las actividades académicas, administrativas o de bienestar universitario de la Institución.
- s. Las demás contempladas en los reglamentos y manuales administrativos de personal que rigen para el personal vinculado a la Institución.



CAPÍTULO IX **DE LAS POLÍTICAS, CALIDADES Y COMPETENCIAS DOCENTES**

Artículo 39. Políticas Generales. Son políticas institucionales para la selección de docentes las siguientes:

- a. El sistema de selección y vinculación de los docentes parte de la necesidad de buscar profesionales que se acerquen a las competencias definidas en este estatuto sin perjuicio de que la misma Institución establezca planes de formación y capacitación para cualificar ese perfil.
- b. Preservar el principio de la estricta confidencialidad.
- c. Aplicar los principios de imparcialidad y objetividad, por lo cual el resultado de la selección no esté viciada por injerencias indebidas en contra de lo previsto en este estatuto.

Artículo 40. Calidades para ser docente. Quien aspire a ser docente de la Fundación, además de cumplir con los requisitos legales y estatutarios, deberá poseer calidades personales, académicas y profesionales que le permitan el ejercicio de sus funciones de modo responsable con la Fundación, los estudiantes y la sociedad; no haber sido sancionado judicialmente por delito doloso, ni disciplinariamente por autoridad alguna, y comprometerse a respetar los principios de la Fundación.

Artículo 41. Competencias básicas. Son competencias básicas que deben acreditarse para la selección y promoción del personal docente de la Fundación Universitaria Colombo Germana, las siguientes:

- a. Cognitivas: proponer de manera proactiva, correlaciones y cambios paradigmáticos que garanticen pertinencia, coherencia e invariancia para la comprensión, interpretación, argumentación, explicación, tratamiento y transferencia de los fenómenos y elementos formales de una determinada situación cotidiana, referida tanto al campo de la vida diaria como al de los procesos académicos.
- b. Socioafectivas: establecer vínculos inspiradores de confianza y respeto con los demás miembros de la comunidad universitaria, y con las redes sociales de aprendizaje y conocimiento con las que se interrelacionan en los múltiples contextos, como base para la generación de ambientes y procesos formativos, investigativos y de proyección social.
- c. Comunicativas: utilizar estrategias dialógicas, constructivas e interactivas de carácter sincrónico o asincrónico, en uno o varios idiomas, para establecer vínculos de articulación con las redes sociales de aprendizaje y conocimiento con las que se interrelacionan en los múltiples contextos, para agregar valores a los lineamientos misionales de la Institución.
- d. Pedagógicas: diseñar y desarrollar actividades formativas de acompañamiento, de asesoría académica y de consejería, centradas en el aprendizaje, para potenciar de manera efectiva el estudio independiente y el fomento del pensamiento autónomo del estudiante, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
- e. Didácticas: diseñar de manera creativa e innovadora situaciones, actividades, materiales didácticos y objetos virtuales de aprendizaje, para la activación y desarrollo de los procesos de formación del estudiante.



- f. Metodológicas: diseñar y aplicar estrategias, técnicas y herramientas, para la creación de ambientes favorables en los procesos de aprendizaje estudiantil y el desarrollo de actividades investigativas y de proyección social, acorde con las modalidades de la educación presencial, a distancia y virtual.
- g. Tecnológicas: gestionar de manera adecuada y oportuna las herramientas telemáticas como medio para el procesamiento, tratamiento y transferencia sistemática de la información y la comunicación, y como mediación sincrónica o asincrónica, para generar y dinamizar procesos académicos, pedagógicos y didácticos en forma interactiva.
- h. Disciplinarias: conocer y transferir contenidos y saberes propios de una o varias disciplinas y profesiones, en el desarrollo de actividades y productos transdisciplinarios, multidisciplinarios e interdisciplinarios, y participar en redes académicas afines.
- i. Investigativas: identificar requerimientos específicos de investigación a partir de problemáticas críticas, y diseñar, elaborar y ejecutar proyectos con enfoques transdisciplinarios, multidisciplinarios o interdisciplinarios.
- j. Comunitarias: promover la participación solidaria de los miembros de una comunidad específica para la solución de problemáticas críticas del contexto.
- k. Colaborativas: participar y crear, de manera activa, redes colaborativas de docencia, tutoría, consejería, investigación o proyección social y redes académicas de trabajo.

CAPÍTULO X DE LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

Artículo 42. Comité de Selección y Escalafón Docente. Los coordinadores de área que por encargo de su respectivo decano deban presentar sus candidatos a ocupar una plaza docente, deberán seguir los procesos de selección y vinculación de docentes, con la respectiva aprobación del Comité de Selección y Escalafón Docente integrado por:

- a. El Rector quien lo preside.
- b. El Vicerrector Académico.
- c. Los decanos.
- d. El Director de Talento Humano.
- e. El Director de Planeación.

Artículo 43. Proceso de selección de docentes de planta. Para la selección de aspirantes a plazas docentes en la Institución, se deben tener como base los siguientes criterios:

- a. Formación (titulación académica).
- b. Experiencia laboral con prioridad en el área de conocimiento en la que se va a desempeñar.
- c. Experiencia en docencia en educación virtual, cuando se trate de docentes que van a atender esta modalidad.
- d. Experiencia como docente con prioridad en educación superior en el área de conocimiento requerida.
- e. Producción intelectual con prioridad en investigación científica o tecnológica o producción de obras artísticas y material académico del área en la que se va a desempeñar.



- f. Competencias en idiomas con prioridad en las lenguas de mayor relación con su área de conocimiento.
- g. Otras variables particulares a la experticia que como docente debe tener para el área de conocimiento, tales como certificaciones, manejo de Tic's, etc.

Artículo 44. Proceso de vinculación de docentes de planta. El proceso de vinculación de docentes de planta debe surtir las siguientes etapas:

- a. Disponibilidad de la plaza a ocupar, aprobada por el Rector.
- b. Convocatoria mediante comunicación en la página web de la Institución o publicación en medios electrónicos requerimientos mínimos.
- c. Recolección y preselección de hojas de vida por parte del departamento de Talento Humano
- d. Valoración de los candidatos que hayan cumplido el puntaje mínimo de evaluación por el Comité de Facultad, presidido por el Decano.
- e. Entrevistas a candidatos por parte del Coordinador de Área o el Decano, según formato institucional.
- f. Remisión de candidatos a la Dirección Administrativa y del Talento Humano
- g. Presentación de pruebas psicotécnicas
- h. Selección del candidato que cubrirá la plaza docente por parte del Comité de Selección y Escalafón Docente y remisión de la decisión a Talento Humano en formato institucional.
- i. Realización del proceso de contratación según proceso propio de la Institución.
- j. Vinculación de los docentes y formalización mediante la firma del contrato.

Artículo 45. Condiciones de contratación de los docentes de planta. Los docentes de planta serán contratados bajo las siguientes condiciones:

- a. Será contratado bajo la modalidad de contrato laboral por término indefinido.
- b. El primer año de contratación será considerado como período de prueba académica antes de su ingreso al escalafón docente. Durante este año, al docente recién nombrado no se le asignarán funciones de dirección académica.

Artículo 46. Proceso de selección de docentes de cátedra. Para la selección de aspirantes a docentes de cátedra en la Institución se deben tener como base los siguientes criterios:

- a. Formación (titulación académica).
- b. Experiencia docente en educación virtual, cuando se trate de profesionales que van a atender esta modalidad.
- c. Experiencia laboral en el área de conocimiento en la que se va a desempeñar.
- d. Experiencia como docente con prioridad en educación superior en el área de conocimiento requerida.
- e. Competencias en idiomas con prioridad en las lenguas de mayor relación con su área de conocimiento.
- f. Otras variables particulares a la experticia que como docente debe tener para el área de conocimiento, tales como certificaciones, manejo de Tic's, etc.



Artículo 47. Proceso de vinculación de docentes de cátedra. El proceso de vinculación de docentes de cátedra debe surtir las siguientes etapas:

- a. Disponibilidad de la plaza a ocupar, aprobada por el Rector
- b. Convocatoria mediante comunicación en la página web de la Institución o publicación en medios electrónicos de requerimientos mínimos.
- c. Recolección y preselección de hojas de vida por parte del departamento de Talento Humano
- d. Valoración de los candidatos que hayan cumplido el puntaje mínimo de evaluación por el Comité de Facultad, presidido por el Decano.
- e. Entrevistas a candidatos por parte del Coordinador de Área o el Decano, según formato institucional.
- f. Remisión de candidatos a la Dirección Administrativa y del Talento Humano.
- g. Presentación de pruebas psicotécnicas.
- h. Selección del candidato que cubrirá la plaza docente por parte del Comité de Selección y Escalafón Docente y remisión de la decisión a Talento Humano en formato institucional.
- i. Realización del proceso de contratación según proceso propio de la Institución.
- j. Vinculación de los docentes y formalización mediante la firma del contrato.

Artículo 48. Condiciones de contratación de los docentes de cátedra. Los docentes de cátedra serán contratados bajo las siguientes condiciones:

- a. El docente de cátedra para programas de pregrado presencial firmará contrato por el periodo académico correspondiente y de acuerdo con la carga académica acordada.
- b. Los docentes contratados para programas de posgrado, diplomados y cursos de proyección social se asimilarán como docentes ocasionales. Por ello, su contrato será en la modalidad de prestación de servicios profesionales y el valor de hora cátedra efectivamente dictada será determinada por resolución rectoral.
- c. Los docentes de cátedra de la modalidad a distancia y virtual recibirán la denominación de tutores y se asimilarán como docentes ocasionales, por ello, su contrato será en la modalidad de prestación de servicios profesionales y su remuneración será determinada por resolución rectoral atendiendo a consideraciones de número de estudiantes tutorados y número de grupos que tenga a cargo.

CAPÍTULO XI DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Artículo 49. Objetivos. La evaluación de los docentes tiene como finalidad que la Fundación y los docentes conozcan sus niveles de desempeño y se adopten, con base en los resultados, medidas orientadas al mejoramiento de la calidad del servicio educativo. La evaluación permitirá:

- a. Identificar los aciertos y desaciertos de la actividad de los docentes.
- b. Ofrecer a los docentes elementos de reflexión sobre el desarrollo de su labor, para aportar a su enriquecimiento y desarrollo personal y profesional.



- c. Fijar estrategias y programas para preservar y estimular los aciertos y corregir las debilidades.
- d. Mejorar el desempeño del docente.
- e. Obtener elementos de juicio para la asignación de incentivos.
- f. Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento sobre las actividades de docencia, investigación y proyección social, a partir de la cual se desarrollen indicadores de gestión y formas de autorregulación.
- g. Obtener información válida sobre el desempeño docente en la Fundación para tomar decisiones con relación a su ingreso y a su permanencia.
- h. Evaluar las características personales que habilitan al docente para ejercer calificada e idóneamente su labor como docente de la Fundación.
- i. Evaluar los conocimientos, la producción académica y las habilidades pedagógicas y metodológicas de los docentes.
- j. Evaluar el cumplimiento de las labores asignadas en el plan de trabajo.

Artículo 50. Caracterización. La evaluación de docentes se caracterizará por:

- a. Ser participativa: en el proceso de evaluación intervienen los estudiantes, los jefes inmediatos y el docente evaluado (autoevaluación).
- b. Ser transparente: la finalidad y los mecanismos del proceso de evaluación, deben ser conocidos por los docentes.
- c. Ser formativa: los resultados se utilizarán fundamentalmente para aportar al crecimiento y desarrollo de los docentes.

Artículo 51. Organización del sistema de evaluación. El Consejo Académico reglamentará todo lo concerniente al proceso de evaluación, en especial los factores, instrumentos, escala de calificación y demás aspectos relevantes.

Artículo 52. Fuentes de información. Las fuentes de información para llevar a cabo la evaluación de los docentes serán, entre otras, las siguientes:

- a. Los informes del decano de facultad y de los responsables de las dependencias en las que el docente lleva a cabo actividades de docencia, investigación y proyección social.
- b. Evaluación del plan de trabajo
- c. El instrumento mediante el cual los estudiantes evalúan los aspectos fundamentales de la actividad del docente en relación con ellos.
- d. La autoevaluación del docente y su informe relativos a su plan de trabajo debidamente documentados; además, si es el caso, informe de los premios, distinciones y reconocimientos alcanzados.
- e. Los informes sobre la producción académica del docente, valorados por la instancia correspondiente.

Artículo 53. Informe final de evaluación. El decano integrará los resultados de las diferentes fuentes para la evaluación de los docentes de su Facultad y remitirá la información a la Vicerrectoría Académica.



Dicho informe será notificado al docente dentro de los quince días siguientes. Si el docente no estuviere de acuerdo con el resultado, podrá solicitar la reconsideración del mismo ante la Vicerrectoría Académica.

Artículo 54. Evaluación integral de desempeño del docente de planta. Sin perjuicio de lo dispuesto en las normas legales vigentes, cuando un docente reciba una calificación de deficiente en la evaluación de desempeño, se seguirá el siguiente proceso:

- a. Se notificará al docente sobre el resultado de la evaluación para que éste tenga la oportunidad de ejercer el derecho al debido proceso.
- b. Si después de los descargos hechos por el docente se mantuviere la evaluación de desempeño en el rango de deficiente, el Decano de la Facultad o el Coordinador de Área acordará con el docente las medidas necesarias que permitan solucionar las falencias que se identificaron en la evaluación y se dejará constancia por escrito de los compromisos que adquiere el docente, los cuales se incorporarán en su plan de trabajo para el siguiente periodo académico.
- c. Si en el resultado de evaluación del semestre subsiguiente a la firma de los compromisos, el docente volviere a obtener una calificación de deficiente, el Decano de Facultad notificará al docente para que éste ejerza el derecho al debido proceso.
- d. Si se confirma la evaluación, el Decano informará a la Dirección de talento Humano para que ésta proceda a la desvinculación laboral del docente, siguiendo los procedimientos legales a que haya lugar.

Artículo 55. De la evaluación del docente de cátedra. El proceso de evaluación de los docentes de cátedra, tendrá en cuenta la valoración de los estudiantes de la actividad docente de acuerdo con los parámetros y formatos diseñados por la Institución. Así mismo se tendrá en cuenta su asistencia a las actividades formativas y de coordinación programada por la Institución.

Cuando la valoración de los estudiantes en un periodo sea deficiente, o se registre inasistencia a las actividades programadas por la Institución, el Coordinador de Área se reunirá con el docente para acordar propuestas de mejoramiento. En caso de que subsistan las dificultades por dos periodos académicos consecutivos se prescindirá de los servicios del docente.

Artículo 56. Resultados. El resultado de la evaluación será condición para la continuidad y ascenso en el escalafón docente.

CAPÍTULO XII DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE

Artículo 57. Plan de capacitación. El Vicerrector Académico presentará el Plan de Capacitación Docente al Consejo Académico para su aprobación, el cual buscará mejorar las destrezas pedagógicas y las capacidades académicas para el mejoramiento de sus competencias, mediante la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos.

Artículo 58. Modalidades. Las modalidades para la capacitación docente serán:

- a. Programas de inducción a la vida institucional.



- b. Organización de seminarios, cursos, talleres u otro tipo de actividades ofrecidos por la misma Fundación.
- c. Participación en seminarios, congresos, encuentros y otras actividades organizadas por instituciones nacionales o internacionales.
- d. Intercambios y becas para adelantar programas de actualización o programas de posgrado en instituciones de educación superior.

CAPÍTULO XIII DE LAS DISTINCIONES ACADÉMICAS

Artículo 59. Distinciones académicas. Las distinciones académicas son reconocimientos y estímulos que otorga la Fundación a docentes destacados en actividades de docencia, investigación o proyección social.

Parágrafo. Las distinciones académicas otorgadas a los docentes serán concedidas a través del Rector por el Consejo Superior y entregadas en acto solemne con asistencia de directivos y de la comunidad académica.

Artículo 60. Clases. Las distinciones académicas para los docentes son:

- a. Docente distinguido.
- b. Docente emérito.
- c. Docente honorario.

Artículo 61. Docente distinguido. Esta distinción podrá ser otorgada por el Consejo Superior al docente que haya hecho contribuciones significativas a la ciencia, la cultura o la técnica. Para ser merecedor de esta distinción se requiere poseer al menos la categoría de docente asociado y presentar un trabajo original de investigación científica, un texto adecuado para docencia o una obra en el campo artístico, considerado meritorio por el Consejo Académico.

Artículo 62. Docente emérito. Esta distinción podrá ser otorgada por el Consejo Superior, al docente que haya prestados sus servicios por un tiempo igual o mayor a veinticinco (25) años y que haya sobresalido en el ámbito nacional por sus múltiples y relevantes aportes a la ciencia, la cultura o la técnica. Para ser merecedor de esta distinción se requiere la elaboración de una investigación científica, un texto adecuado para la docencia o una obra artística que haya sido calificada como sobresaliente por el Consejo Académico.

Artículo 63. Docente honorario. Esta distinción será otorgada por el Consejo Superior al docente que haya prestado sus servicios al menos durante diez (10) años en la Fundación, se haya destacado por sus aportes a la ciencia, la cultura, la técnica o haya prestado servicios importantes en la dirección académica. Para ser merecedor de esta distinción, se requiere ser docente titular.

CAPÍTULO XIV DE LAS SITUACIONES LABORALES

Artículo 64. Situaciones laborales. Las situaciones en las que pueden encontrarse los docentes de la Fundación son las siguientes:



- a. Activo.
- b. Permiso.
- c. Vacaciones.
- d. Licencia.
- e. Suspensión.

Artículo 65. Docente activo. Un docente se encuentra activo, cuando ejerce las funciones propias del cargo para el que fue contratado.

Artículo 66. Permiso. Cuando medie justa causa, el docente podrá solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles; hasta por cuatro (4) en caso de calamidad doméstica; y hasta por cinco (5) para contraer matrimonio. Corresponde al Rector o a quien haya delegado autorizar los permisos solicitados.

Artículo 67. Licencia. En caso de enfermedad o calamidad doméstica, debidamente certificada, los profesores podrán pedir hasta treinta (30) días de licencia no remunerada renovable por quince (15) días más.

Las incapacidades se regirán por la legislación de seguridad social vigente y el profesor presentará la documentación pertinente para ser validada en la Institución.

Cuando el profesor no se reintegre, ni reporte oportunamente su situación, la Institución procederá a reemplazarlo y a dar por terminado el contrato, sin que cause indemnización alguna.

Artículo 68. Vacaciones. Las vacaciones se regirán por las normas legales y especiales sobre la materia.

Artículo 69. Suspensión. El docente se encuentra suspendido cuando ha sido separado temporalmente de su cargo:

- a. Por el trámite de un proceso disciplinario, si así lo dispone la autoridad competente.
- b. Por sanción disciplinaria.
- c. Por orden de autoridad competente.

En tales casos se suspende el contrato de trabajo y no hay lugar a remuneración. La suspensión se registrará por las normas legales generales y por las disciplinarias internas.

CAPÍTULO XV DEL RETIRO DOCENTE

Artículo 70. Retiro definitivo. La cesación definitiva en el ejercicio de las funciones docentes se produce en los siguientes casos:

- a. Por renuncia regularmente aceptada.
- b. Por despido.
- c. Por vencimiento del término para el cual fue contratado o vinculado el docente.



- d. Por haber obtenido dos (2) calificaciones negativas en la evaluación docente de conformidad con la reglamentación que expida el Consejo Académico.

Artículo 71. Consecuencias. La suspensión o destitución de un docente conlleva la suspensión o la exclusión del escalafón.

CAPÍTULO XVI DE LOS SUJETOS, CRITERIOS Y FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 72. Sujetos del régimen. El presente régimen disciplinario se aplica a todos los docentes vinculados a la Fundación y es parte integrante de todos los contratos celebrados.

Artículo 73. Derechos fundamentales. El régimen disciplinario de la Fundación se basa en los derechos constitucionales fundamentales del debido proceso, contradicción, defensa, doble instancia, presunción de inocencia y la cosa juzgada.

Artículo 74. Criterios de valoración de las faltas. Los criterios de valoración para calificar la gravedad de la comisión de una falta disciplinaria son los siguientes:

- a. Naturaleza y modalidad de la falta disciplinaria.
- b. Motivos que llevaron al docente a realizar los hechos que constituyen la falta disciplinaria.
- c. Circunstancias en la cuales se configuró la falta disciplinaria. Efectos de la falta disciplinaria.

Artículo 75. Faltas disciplinarias. Son faltas disciplinarias de los docentes de la Fundación las siguientes:

- a. El incumplimiento de las responsabilidades establecidas para el docente en su plan de trabajo.
- b. El incumplimiento de los deberes consagrados en este estatuto y demás reglamentos de la Fundación.
- c. El incumplimiento de los deberes contractuales del docente.
- d. Los actos que atenten contra los derechos y la dignidad del estudiante o de cualquier miembro de la comunidad académica.
- e. Los actos que atenten contra los principios de la ética profesional en las prácticas docentes.
- f. Los actos que atenten contra el buen nombre de la Fundación.
- g. Alterar o falsificar los documentos soporte de su certificación, titulación o experiencia académica, profesional, laboral y docente presentados para su contratación o escalafonamiento docente.
- h. Las demás establecidas en la ley y reglamentos de la Institución que se incorporen en el contrato de trabajo o de servicios.

CAPÍTULO XVII DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y EL DEBIDO PROCESO

Artículo 76. Sanciones. Los docentes que incurran en una o más faltas de que trata el artículo anterior, podrán ser objeto de las siguientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar:

- a. Amonestación privada. Verbal o escrita, la escrita puede ser con o sin copia a la hoja de vida.
- b. Suspensión sin remuneración hasta por ocho (8) días en caso de incurrirse por primera vez, y hasta por dos meses, si se trata de una reincidencia. De esta sanción se deberá dejar constancia en la hoja de vida.
- c. Cancelación del contrato de trabajo de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, en el caso de que se consideren graves las faltas cometidas.

Toda sanción disciplinaria se adoptará mediante decisión motivada.

Parágrafo. Las amonestaciones escritas equivalen a los requerimientos de que tratan las normas laborales legales sobre la materia.

Artículo 77. Derecho al debido proceso. Ningún docente podrá ser sancionado por un hecho que no haya sido definido previamente como falta disciplinaria. En toda investigación de carácter disciplinario el docente investigado tendrá derecho a:

- d. Conocer los cargos que se le formulan.
- e. Tener acceso al expediente y a obtener copia auténtica del mismo.
- a. Ser escuchado en descargos.
- b. Participar en la práctica de las pruebas que solicite oportunamente, siempre que las mismas sean pertinentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos.
- c. Aportar al expediente pruebas documentales que posea y considere necesarias para ejercer su derecho a la defensa.

Artículo 78. Factores atenuantes. La determinación de la sanción a imponer estará sujeta a los siguientes factores de atenuación:

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

CAPÍTULO XVIII DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 79. Proceso disciplinario. El proceso disciplinario será adelantado por el Vicerrector Académico de la Fundación y consta de tres (3) etapas:

- a. Diligencias previas.



- b. Investigación disciplinaria.
- c. Decisión final.

Artículo 80. Etapa de diligencias previas. La etapa de diligencias previas tiene como objetivo verificar la ocurrencia del hecho constitutivo de falta disciplinaria y determinar la identidad del autor o autores del hecho. Esta etapa tiene un término de diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha de conocimiento de los hechos y finaliza con una decisión en la que se ordena el cierre de las diligencias previas o la apertura de la investigación. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

Artículo 81. Etapa de investigación disciplinaria. La etapa de investigación disciplinaria tiene como objetivo determinar si el docente es responsable de la falta disciplinaria definida en las diligencias previas, así como los motivos y circunstancias de tiempo, modo y lugar del hecho.

Artículo 82. Descargos. Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de imputación de cargos, el docente podrá presentar sus descargos y solicitar la práctica de las pruebas que pretenda hacer valer, sin perjuicio de las que se decreten de oficio. Frente a la imputación de cargos no proceden recursos.

Artículo 83. Práctica de pruebas. Vencido el término anterior, empezará a correr el de diez (10) días hábiles para practicar las pruebas solicitadas por el docente investigado y las que de oficio se decreten.

Artículo 84. Alegatos finales. Una vez haya transcurrido el término para la práctica de las pruebas, se abrirá otro por cinco (5) días hábiles para que el docente presente sus alegatos finales.

Artículo 85. Etapa de decisión final. Vencido el término para alegar, la autoridad competente proferirá la decisión final por escrito en la que determinará los hechos, la valoración probatoria, la calificación de la falta disciplinaria y la sanción a imponer.

Contra la decisión del Vicerrector Académico que imponga una sanción disciplinaria procede el recurso de apelación ante el Rector.

Artículo 86. Recurso de apelación. El docente deberá interponer por escrito el recurso de apelación contra la decisión final del proceso disciplinario dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación por escrito.

Artículo 87. Término para resolver el recurso. El término para resolver por escrito el recurso de apelación será de veinte (20) días hábiles.

La sanción disciplinaria quedará en firme cuando no se ejerzan oportunamente los recursos o cuando, una vez interpuestos, se decidieran de manera definitiva.

Artículo 88. Competencia. La imposición de todas las sanciones corresponderá al Vicerrector Académico en primera instancia y en segunda al Rector.



Artículo 89. Notificación y comunicación. La apertura de investigación, la imputación de cargos, la imposición de sanción o el archivo y la decisión frente al recurso de apelación, proferidas respecto del proceso disciplinario, deberán ser notificadas personalmente al docente investigado a través de la Secretaría General.

Cuando no sea posible realizar la notificación personal, se dejará constancia escrita, procederá a enviar por correo certificado copia de la decisión al lugar declarado en su hoja de vida como residencia y fijará un edicto en lugar visible de la Secretaría General por un término de cinco (5) días hábiles; vencido este término, se entiende surtida la notificación.

Las demás actuaciones de trámite del procedimiento disciplinario serán comunicadas al docente investigado.

Artículo 90. Decisión en firme. Las decisiones se considerarán en firme una vez se haya resuelto y notificado la decisión frente al recurso de apelación o cuando éste no haya sido interpuesto o sustentados dentro de los términos previstos.

Artículo 91. Vigencia. Este estatuto tendrá vigencia a partir de la fecha de su aprobación por parte del Consejo Superior de la Institución y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Bogotá D.C., a los Veintiocho (28) días del mes de Mayo de 2015.

PAOLA LESMES QUINTERO
Presidenta Consejo Superior

JEAN PIERRE TORRES MEDINA
Secretario Consejo Superior