



Fundación Universitaria  
**TECNOLÓGICO COMFENALCO**

# *Estatuto Docente*

Aprobado por el Consejo Superior mediante Acuerdo No. 016  
del 01 de julio de 2021



Fundación Universitaria  
**TECNOLÓGICO COMFENALCO**

# Estatuto Docente

Aprobado por el Consejo Superior mediante Acuerdo No. 016  
del 01 de julio de 2021

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA  
TECNOLÓGICO COMFENALCO  
2021

Institución de Educación Superior sujeta a la inspección y  
vigilancia por parte del Ministerio de Educación Superior.

[www.tecnologicocomfenalco.edu.co](http://www.tecnologicocomfenalco.edu.co)

Sede A Barrio España Cr 44 D N° 30A - 91.  
Teléfono PBX 6723700  
Cartagena de Indias - Colombia

Diseño y Diagramación:  
Impresos Celes - Mónica Ballesteros

# Contenido

NATURALEZA Y FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DE LA INSTITUCIÓN .....	5
Naturaleza .....	5
Fundamentos Filosóficos .....	5
Misión .....	5
Visión .....	6
Objetivos .....	6
Valores .....	6
Principio de Investigación .....	7
Principio de Contextualización .....	7
Principio de Interdisciplinariedad .....	8
Principio de Participación .....	8
CAPITULO I	
Generalidades y Objetivos .....	9
CAPITULO II	
Del Docente .....	12
CAPITULO III	
Procedimientos de selección y contratación del personal docente .....	13
CAPITULO IV	
Vinculación del personal docente .....	16
CAPITULO V	
Del escalafón, categorías, promoción del personal docente de carrera .....	17
CAPITULO VI	
De la evaluación del desempeño .....	20
CAPITULO VII	
Derechos y deberes de los docentes .....	26

## ESTATUTO DOCENTE

CAPITULO VIII	
Del régimen disciplinario .....	29
CAPITULO IX	
De las distinciones académicas .....	36
CAPITULO X	
De los estímulos al docente y del trámite de solicitudes administrativas especiales .....	38
CAPITULO XI	
Situaciones administrativas o laborales .....	39
CAPITULO XII	
Estabilidad y retiro del servicio .....	40

## NATURALEZA Y FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO CARTAGENA

### **Naturaleza**

EL TECNOLÓGICO COMFENALCO, es un establecimiento de Educación Superior, de derecho privado, de utilidad común y sin ánimo de lucro, organizado como Fundación, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, cuyo carácter académico es el de Institución Universitaria. Se encuentra facultado para ofrecer y desarrollar programas de formación académica en profesiones o disciplinas y programas de especialización en los campos de acción de las competencias técnicas, científicas, Tecnológicas, de humanidades, artes y filosofía, autorizados por la ley.

### **Fundamentos filosóficos:**

#### *Misión*

Somos una Institución de educación superior creada por Comfenalco Cartagena, con docentes altamente calificados que orienta procesos de enseñanza y aprendizaje con un enfoque de investigación formativa, a partir de escenarios contextualizados, participativos e interdisciplinarios, pertinente con las demandas productivas y sociales.

### Visión

Seremos una institución comprometida con la formación de profesionales integrales y competitivos capaces de ejercer liderazgo en la transformación del contexto; reconocida por la calidad e innovación de sus procesos académicos; implementando mecanismos de transferencia de conocimiento que permitan generar sinergias con los sectores productivos y la sociedad.

### Objetivos estratégicos

La Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, en su Plan de Desarrollo 2020-2025, ha definido los siguientes cuatro (4) ejes estratégicos:

- Calidad y mejoramiento continuo.
- Investigación
- Transferencia de conocimiento y relacionamiento con el contexto.
- Fortalecimiento y sostenibilidad institucional

### Valores:

EL TECNOLÓGICO COMFENALCO, ha optado por los siguientes valores guía de su acción:

- **Equidad:** entendida como la contribución al acceso a la educación pública superior, a los bienes y servicios que ofrece la universidad y a la permanencia en el proceso educativo con criterios de favorabilidad, teniendo en cuenta las capacidades y necesidades de las personas.

- **Tolerancia:** nacida del reconocimiento de la pluralidad y diversidad del ser humano acorde con los derechos fundamentales consagrados en nuestra Carta Magna y los acuerdos internacionales.
- **Solidaridad:** expresada en el reconocimiento al otro, el desarrollo de la sensibilidad social en la disposición de ayuda a los demás y al trabajo en equipo.
- **Honestidad:** en el sentido de ajustar el comportamiento y actos a los dictámenes éticos de validez universal que propendan por una sana convivencia social, un alto desarrollo espiritual y una transparencia total en las relaciones sociales, laborales y, en el manejo de los bienes y asuntos públicos y particulares

## PRINCIPIOS:

### Principio de investigación

Alude a la dinámica de la relación con el conocimiento que debe existir en todos los procesos académicos desde la ciencia y la tecnología, así como a la aplicación de los conocimientos universales para la solución de problemas concretos.

### Principio de contextualización

Implica la valoración de escenarios que den sentido, pertinencia y legitimidad a las acciones implementadas por



la Institución. Para la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, la contextualización nos permite que todo lo que hacemos, para ser lo que queremos ser, se convierta en un compromiso con nuestro entorno que redunde en una transformación educativa y social.

#### Principio de interdisciplinariedad

Hace referencia a la búsqueda de convergencia entre fronteras de las disciplinas, para crear regiones de conocimiento y saberes, que permitan la transferencia de métodos apropiados a la solución de problemas a partir de un proceso investigativo.

#### Principio de participación

Se entiende como la vinculación real, activa y organizada de los miembros de la comunidad educativa y del sector de la producción para estructurar las propuestas de formación dentro del más absoluto respeto a las diferencias individuales, de opinión y a los derechos inherentes, a la dignidad de las personas.

## CAPITULO I

### GENERALIDADES Y OBJETIVOS

**ARTÍCULO 1.** De la Definición. El Estatuto Docente contiene el conjunto de normas que regulan las relaciones entre el TECNOLÓGICO COMFENALCO y las personas que para ella desempeñan funciones de docencia, investigación, bienestar y proyección social, y que determinan los principios generales, los derechos y deberes, las normas de vinculación, permanencia, capacitación, promoción, distinciones y retiro de las personas contratadas para desempeñar dichas actividades.

**ARTICULO 2.** Ámbito de aplicación. El presente estatuto regula las relaciones entre el Tecnológico Comfenalco y sus docentes, imponiendo a unos y a otros el deber de acatar las disposiciones en el contenidas.

**ARTÍCULO 3.** Objetivos del Estatuto Docente.

- a. Definir los criterios y procedimientos para garantizar un ejercicio docente de calidad en el marco de los principios institucionales y los lineamientos de docencia, investigación, bienestar y proyección social, con sujeción a los principios constitucionales y ordenamientos legales y reglamentarios vigentes.
- b. Proporcionar al TECNOLÓGICO COMFENALCO, bases para el establecimiento de políticas de selección, contratación, remuneración, clasificación, promoción,

- capacitación, bienestar laboral, incentivos, participación democrática y retiro de su personal docente.
- c. Ofrecer al profesorado la seguridad de que existen parámetros y objetivos para determinar una escala salarial y prestacional justa y equitativa.
  - d. Establecer derechos, deberes y régimen disciplinario que garanticen la libertad de cátedra, el derecho a la igualdad, la presunción de inocencia, el debido proceso y el derecho a la defensa.
  - e. Reconocer al personal Docente como uno de los estamentos básicos de la Institución.
  - f. Instituir y promover el desarrollo docente de la Institución, con el fin de elevar el nivel académico de ésta, en coherencia con la misión y el Proyecto Educativo Institucional.
  - g. Motivar la participación de los docentes en aquellas actividades dirigidas a la capacitación y a la mayor calidad de los procesos académicos, docentes, investigativos, de proyección social y de Bienestar Institucional.

**ARTÍCULO 4.** De los Postulados. Son postulados generales de este reglamento:

- 1. La autonomía es de naturaleza epistémica. Significa fundamentalmente que el conocimiento sólo puede ser validado por la comunidad científica. Esta Regulación se sustenta en la investigación, la reflexión crítica y la

- legitimación ética de las comunidades académicas reconocidas.
2. La libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. Establecida como aparece en el artículo 27 de la Constitución Nacional, es una de las expresiones del ejercicio responsable de la autonomía académica, que el docente ejercerá conforme a los objetivos planteados en el proyecto del Programa respectivo, en el Microcurrículo de la asignatura a desarrollar, en coherencia con los distintos proyectos, con la misión, la visión y el Proyecto Educativo de la Institución. Esta libertad implica, la permanente socialización del conocimiento y de las experiencias educativas en relación con un modelo flexible, mediante la vinculación real, activa y organizada de los miembros de la comunidad educativa y del sector productivo; contribuyendo con ello al desarrollo de las disciplinas y las competencias, como fundamentación de las profesiones, del trabajo interdisciplinario, de la reflexión crítica y la formación integral.
  3. La evaluación del personal docente se enmarca dentro del proceso general de autoevaluación institucional, con el objeto de alcanzar cada vez mejores niveles de calidad en su desempeño académico y en su producción intelectual, como elementos indispensables para el normal desarrollo de la Institución.
  4. El docente en su desempeño profesional y social debe actuar como un modelo de identidad, digno de ser imitado por sus estudiantes y colegas.

5. La relación entre el docente y los estudiantes debe estar regidas por los principios, valores institucionales y exigencias de calidad propias de la educación superior.
6. El trabajo académico y las practicas pedagógicas deben ser realizadas por el docente en plena coherencia con el Modelo pedagógico institucional y con sujeción a los fines de la Educación Superior.
7. Se reconoce, protege y estimula la propiedad intelectual derivada de la producción académica, la investigación, la creación artística, la invención, la innovación educativa y la consultoría especializada. Lo anterior de conformidad con lo previsto en los ordenamientos legales, nacionales e internacionales y en los Reglamentos internos de la Institución.

## CAPITULO II DEL DOCENTE

**ARTÍCULO 5.** Definición. El docente del TECNOLÓGICO COMFENALCO, es la persona natural, que se dedica con tal carácter a ejercer en la Institución las funciones de docencia, investigación y proyección social en las diferentes actividades y programas académicos, acorde con los ámbitos de acción de la educación superior y las orientaciones del PEI. Su función de basa en la orientación del estudiante, estimulando el trabajo autónomo e impulsándolo a nuevos retos investigativos desde un marco

de formación pedagógica, disciplinar, investigativa y social. Además, propicia el dialogo de saberes y la interdisciplinariedad como elementos fundamentales para lograr altos niveles de formación integral, mediados por la investigación formativa que motiva el pensamiento crítico.

**ARTÍCULO 6.** Dedicación. De acuerdo con el tiempo que dedica sus servicios a la Institución, los docentes del TECNOLÓGICO COMFENALCO, se clasifican en:

- a. Docente de tiempo completo: es el docente vinculado al servicio de la Institución con una dedicación de hasta 44 horas semanales.
- b. Docente de medio tiempo: es el docente vinculado a la Institución, con una dedicación de hasta 22 horas semanales.
- c. Docente de cátedra: es el docente vinculado al servicio de la institución para ejercer cátedras directas, hasta 15 horas semanales. CAPITULO III

### CAPITULO III DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

**ARTÍCULO 7.** Selección Docente. El proceso de selección de personal docente se realizará mediante convocatoria, bajo el procedimiento establecido por el TECNOLÓGICO COMFENALCO, previa solicitud del Comité Docente, de

conformidad con la planta docente aprobada y requerimientos institucionales.

Corresponderá a la dirección de talento humano o a quien haga sus veces, realizar la convocatoria en los medios de comunicación establecidos por la institución. Los aspirantes a concursar para ocupar cargos docentes, deberán aportar los siguientes documentos:

- Hoja de vida
- Copia del documento de identidad y tarjeta profesional si fuera el caso
- Certificados de estudios y títulos obtenidos
- Certificados que acrediten su experiencia docente, profesional, académica, pedagógica y en una segunda lengua.
- Evidencias de publicaciones e investigaciones realizadas, distinciones y reconocimientos.
- Además, el candidato deberá:
- No haber sido condenado judicialmente por la comisión de delitos, salvo los delitos culposos y políticos.

PARÁGRAFO 1: En el caso de los aspirantes a docentes, de nacionalidad extranjera deberán demostrar y asegurar el cumplimiento de las normas migratorias legales vigentes de ingreso y permanencia en el país, durante toda la vigencia de su contrato y notificar por escrito cualquier cambio en su calidad migratoria.

**PARÁGRAFO 2:** Toda la documentación presentada por los candidatos será verificada por la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces, con las Instituciones, entidades y personas naturales referidas por el aspirante para validar su autenticidad, guardando estricta confidencialidad del proceso.

**ARTÍCULO 8.** Incorporación al escalafón: cumplido el proceso de selección, la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces, procederá a efectuar la evaluación para determinar la categoría de ingreso del docente de acuerdo a lo establecido en el presente estatuto e informará al Comité Docente sobre las características de esta nominación.

**ARTÍCULO 9.** Comunicación de selección: cumplido el proceso de selección, la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces, comunicará las condiciones de ingreso, la categoría asignada dentro del escalafón, el salario a devengar conforme a los mecanismos establecidos por el TECNOLÓGICO COMFENALCO.

**ARTÍCULO 10.** Entrega de información institucional: el Decano, Director del respectivo programa académico o su delegado deberá entregar, al docente recién ingresado, los documentos institucionales del programa y de la asignatura a desarrollar o remitir al sitio web donde pueda consultarlos.



**PARÁGRAFO 1:** El docente está obligado a asistir a todos los procesos de inducción programados por el TECNOLÓGICO COMFENALCO.

## CAPITULO IV VINCULACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

**ARTÍCULO 11.** De la Vinculación: Corresponde a la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces, tramitar la vinculación formal del docente seleccionado, de conformidad con el régimen laboral ordinario y los reglamentos del TECNOLÓGICO COMFENALCO.

**PARÁGRAFO 1.** La asignación de carga académica de los docentes contratados será tramitada directamente por el respectivo Director de programa o el Decano de facultad ante la Dirección de Talento Humano.

**ARTÍCULO 12.** Otras Modalidades de Vinculación: El Decano podrá solicitar, en atención a las necesidades de los programas la vinculación de docentes en una de las siguientes modalidades especiales:

1. **DOCENTE TEMPORAL:** Es el docente que se vincula con la finalidad específica de prestar servicios ocasionales y transitorios que en ningún caso podrá ser igual o superior a un periodo académico.

2. **DOCENTE INSTRUCTOR:** Es el docente que posee título profesional o competencias específicas convalidadas por la institución, u otras de las denominadas profesiones libres, y que es contratado por un periodo fijo para el desarrollo de actividades asociadas a su experticia.

**ARTÍCULO 13.** Contratación. La contratación de los docentes del tecnológico Comfenalco se sujetará al régimen laboral ordinario contenido en el Código Sustantivo del Trabajo, en la normatividad general concordante, en el Reglamento Interno de Trabajo vigente, en las normas de carácter civil y en el Estatuto Docente.

## CAPITULO V

### DEL ESCALAFÓN, CATEGORÍAS, PROMOCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE CARRERA

**ARTÍCULO 14.** Escalafón docente. Se entiende por escalafón docente el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos.

**ARTÍCULO 15.** Categorías del Escalafón: El Docente del TECNOLÓGICO COMFENALCO, para efectos salariales, prestacionales y académicos, de acuerdo con su tiempo de

servicio en la institución, nivel de formación, calidades profesionales y producción científica y tecnológica, se clasifica, de menor a mayor, en las siguientes categorías:

- Docente Auxiliar.
- Docente Asistente.
- Docente Asociado.
- Docente Titular.

**ARTÍCULO 16.** Categorías Docentes. Son categorías docentes:

a. **DOCENTE AUXILIAR.**

Es el docente con título de Magister (Convalidada), con formación en pedagogía universitaria de (120) horas y con experiencia docente, investigativa o profesional, no menor de tres (3) años.

b. **DOCENTE ASISTENTE.**

El docente con título de Magíster y experiencia docente, investigativa o profesional no menor a seis (6) años.

c. **DOCENTE ASOCIADO.**

Es el docente con título de Magíster y una experiencia docente, investigativa o profesional no menor de nueve (9) años como docente de la institución.

d. **DOCENTE TITULAR.**

El docente con título de Magíster o Doctorado y una experiencia docente, investigativa o profesional no menor de doce (12) años como docente de la institución.

**ARTICULO 17.** Ascensos en el escalafón:

**DOCENTE ASISTENTE:** para su promoción a la categoría de Docente Asistente, éste deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Haber permanecido en la categoría de docente auxiliar durante 3 años académicos.
2. Acreditar mínimo ciento veinte horas (120) horas acumulables en cursos de proyectos estratégicos institucionales internos.
3. Acreditar ciento veinte (120) horas acumulables en cursos de actualización profesional.
4. Ser evaluado favorablemente por el Decano de acuerdo con los criterios establecidos en el capítulo sexto del presente reglamento.

Los requisitos del numeral tres (3) y cuatro (4) pueden ser reemplazados por un título académico de postgrado, relacionado con el área en la cual se desempeña el docente.

**DOCENTE ASOCIADO:** Para su promoción a la categoría de Docente Asociado, éste deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Haber permanecido en la categoría profesor asistente durante tres (3) años académicos.
2. Ser evaluado favorablemente por el Decano, de acuerdo con los criterios establecidos en el capítulo VI del presente régimen.

**DOCENTE TITULAR:** Para su promoción a la categoría de docente titular, éste deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Haber permanecido en la categoría de docente asociado durante tres (3) años académicos y una experiencia Docente en la Institución de 9 años.
2. Haber elaborado una monografía o una Investigación científico-disciplinaria o interdisciplinaria y acreditar la publicación de trabajos científicos.
3. Ser evaluado favorablemente por el Decano, de acuerdo con los criterios establecidos en el capítulo Sexto del presente régimen.

## CAPITULO VI DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**ARTÍCULO 18.** Objetivo de la Evaluación: La Institución evaluará periódicamente el desempeño académico de los docentes, con base en los procedimientos y mecanismos, que para ello establezca, cualquiera que sea su categoría y dedicación, con el objeto de lograr mejor calidad en su trabajo.

La evaluación deberá ser objetiva, formativa e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades propuestas en el plan de trabajo y desarrolladas por el docente, ponderadas según la importancia de ellas y el grado de responsabilidad del docente en cada una.

La evaluación tiene como finalidad que el TECNOLÓGICO COMFENALCO conozca los niveles de desempeño de los docentes y aplique las acciones necesarias para conseguir la excelencia. Estará dirigida a:

- Identificar las fortalezas y debilidades del ejercicio docente.
- Fijar políticas y estrategias para el desarrollo profesoral, de acuerdo a las fortalezas y debilidades detectadas en la evaluación.

**ARTÍCULO 19.** Planes de Trabajo: cada docente deberá presentar su plan de trabajo, en cada período académico, de acuerdo con las diversas alternativas de desempeño que le han sido asignadas en docencia, bienestar, Investigación y/o proyección social. La ejecución del plan de trabajo académico propuesto será uno de los criterios generales a tener en cuenta en la evaluación del desempeño.

**ARTÍCULO 20.** Procedimiento de Evaluación. La Institución, establece en el proceso de evaluación docente, las siguientes etapas:

- **Autoevaluación:** Es una estrategia que implica la aplicación de un cuestionario único, que se realizará durante los periodos del año académico, evidenciando metas a las que se compromete cada docente con el programa y con la Institución. Esta permite identificar las debilidades y posibles fortalezas y efectuar de acuerdo con ello las intervenciones del caso.

- Evaluación por parte de los estudiantes: Es una herramienta de aplicación única en el que los estudiantes califican el desempeño de sus docentes de acuerdo con los criterios institucionales establecidos.
- Evaluación por parte del director de programa: es el seguimiento respecto del cumplimiento del docente, de las funciones y demás actividades asignadas en el periodo académico respectivo.

**ARTÍCULO 21.** Criterios de Evaluación: Los criterios generales para la evaluación del desempeño de los docentes serán los siguientes:

1. Pedagogía y didáctica: Hace relación al dominio y estructuración de los saberes en pedagogía y didáctica de acuerdo con el Modelo Investigativo Contextualizado Interdisciplinario (MICI)
2. Dominio Curricular: Capacidad para diseñar y aplicar el modelo de la institución, liderar las estrategias de implementación y asegurar los resultados, de acuerdo con el plan estratégico.
3. Emprendimiento e innovación: Inherente al programa y disciplina (Fundamentación, experiencia y habilidades para la enseñanza)
4. Investigación: Es la habilidad para la construcción de conocimiento directamente asociado al aprendizaje y la enseñanza a través de una investigación que vincula la teoría para resolver problemas de contexto.

5. Lengua Materna: Habilidad para comunicarse de manera asertiva en lengua materna en contextos de interacción social.
6. Segunda Lengua: Habilidad para comunicarse en inglés, como segunda lengua e implementación de actividades pedagógicas con utilización de dicho idioma.
7. Manejo de TICs: Capacidad de utilizar de manera eficaz y eficiente de las TIC como fuente de información, formación y comunicación.
8. Antropología y ciudadanía: capacidad de relacionarse armónicamente consigo mismo, con los demás, comprometiéndose con un proceso de crecimiento personal, espiritual y profesional y propendiendo por una cultura de legalidad, paz, participación ciudadana, respeto por los derechos humanos y el medio ambiente.
9. Gestión de proyectos: Es inherente al programa y a la disciplina que consiste en la capacidad de formular, gerenciar y gestionar, desde los programas proyectos de impacto social y comunitario.

**ARTÍCULO 22.** Del Comité Docente. Para efectos de la ejecución de los procesos de selección, contratación y evaluación del desempeño de los docentes de la institución créase el comité docente, el cual estará integrado por las autoridades académicas y equipo administrativo que determine el Rector.



**ARTÍCULO 23.** Funciones Del Comité Docente: El Comité Docente cumplirá las siguientes funciones:

1. Analizar los resultados de la evaluación docentes hecha por los estudiantes.
2. Analizar la evaluación de desempeño de los docentes presentada por los Decanos o Directores de programas.
3. Decidir sobre las recomendaciones de desvinculación de los docentes que tuvieron resultados no satisfactorios en la Evaluación de Desempeño.
4. Elaborar cuadros comparativos y otros análisis del desempeño del cuerpo profesoral, así como también sugerir correctivos.
5. Definir el procedimiento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

**ARTÍCULO 24.** Reuniones. El comité docente se reunirá previa convocatoria del presidente y habrá quórum para deliberar y decidir con la simple mayoría de los asistentes. De las reuniones del Comité Docente se dejará constancia en actas debidamente aprobadas y firmadas por su presidente y secretario.

**ARTÍCULO 25.** Reglas Relativas a la Evaluación de Desempeño: Esta se realizará teniendo en cuenta las siguientes reglas:

- a. Se hará una vez se tengan los resultados de la evaluación de los estudiantes.
- b. Se tendrá en cuenta la autoevaluación del profesor.

- c. Se asignará puntaje de 0 a 100 a cada competencia.
- d. El resultado será la sumatoria de todas las variables debiendo reducirse a la escala de 0 a 100.

**ARTÍCULO 26.** Socialización de resultados de la evaluación de desempeño. El respectivo Director de Programa comunicará por escrito a todos y cada uno de los docentes asignados a su unidad académica el resultado de su evaluación, indicándole en forma específica los logros y deficiencias resultantes de la misma, proponiéndole en caso de ser pertinente, un plan de mejoramiento.

**ARTÍCULO 27.** Recurso de Revisión: Dentro de los quince (15) días siguientes a la comunicación de la que trata el artículo anterior, el docente inconforme con el resultado, tiene derecho a solicitar al Comité Docente la revisión de sus resultados individuales.

**ARTÍCULO 28.** Evaluación para Promoción: Las fechas de recepción de las solicitudes de evaluación de docentes para promoción en el escalafón, deberán fijarse en el calendario de cada período académico, comunicándoseles a la totalidad del profesorado. Los ascensos que se autoricen surtirán efectos académicos y salariales en el período inmediatamente siguiente.

## CAPITULO VII

### DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES

**ARTÍCULO 29.** Derechos: Son derechos del personal docente:

- a. Ejercer su actividad académica mediante la exposición y valoración de teorías y hechos científicos, culturales, sociales, económicos, políticos y artísticos, dentro del principio de la libertad de cátedra.
- b. Participar en programas de actualización de conocimiento y perfeccionamiento de competencias en los campos académicos, humanísticos, deportivos, culturales, científicos, técnicos y artísticos de acuerdo con los planes y proyectos que adopte la institución.
- c. Recibir un tratamiento cordial y respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.
- d. Recibir en forma oportuna la remuneración salarial y el reconocimiento de prestaciones sociales que le correspondan al tenor de las normas del régimen laboral ordinario vigentes y con sujeción a la modalidad de su vinculación.
- e. Acceder a las licencias y permisos establecidos en el régimen legal y reglamentario vigente.
- f. Disponer de los derechos morales de propiedad intelectual derivada de las producciones de su ingenio, en las condiciones que prevean las leyes nacionales e internacionales y los reglamentos internos de la Institución.

- g. Elegir y ser elegido para formar parte de los órganos de gobierno y dirección institucional, de conformidad con la legislación vigente, el Estatuto General y el Reglamento de Órganos de Participación.
- h. Ascender en el escalafón docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en el presente estatuto y en las disposiciones legales.
- i. Participar de los incentivos de que trata este estatuto.
- j. Recibir apoyo técnico y financiero para publicaciones y trabajos investigativos y/o de producción académica, previa aprobación del órgano institucional competente.
- k. Los demás derechos determinados por la constitución y la ley.

**ARTÍCULO 30.** Deberes. Son deberes de los docentes, además de los que se deriven de la Constitución Política, las Leyes, el Estatuto General, el Reglamento Interno de Trabajo, el Proyecto Educativo de la Institución y demás normas concordantes, los siguientes:

- a. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición docente.
- b. Desempeñar con responsabilidad, oportunidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- c. Diseñar y elaborar el Proyecto Docente, y hacer entrega a los estudiantes al inicio de cada periodo académico.
- d. Concurrir oportunamente a las actividades académicas y administrativas y cumplir la jornada de trabajo u horas cátedra, que tenga pactadas contractualmente.

- e. Dar tratamiento respetuoso a los estudiantes y a las autoridades académicas y administrativas y en general a la comunidad educativa y usuarios del servicio de la institución.
- f. Ejercer la actividad académica con objetividad conceptual y respeto a las diferentes formas de pensamientos, derechos fundamentales y, en particular a la libertad de conciencia de sus educandos.
- e. Evaluar como oportunidad, objetividad, justicia y equidad las actividades académicas y el mayor crecimiento en competencias de sus educandos, en estricto cumplimiento de las disposiciones reglamentarias sobre el particular.
- f. Abstenerse de ejercer actos de promoción y discriminación política, racial, religiosa y de cualquier otra índole.
- g. Responder por la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- h. Participar en los proyectos de investigación, innovación, bienestar, extensión y servicio social de la institución, así como también en reuniones y eventos de interés institucional que se ha convocados por las autoridades académicas y administrativas.
- k. No abandonar o suspender sus labores académicas y administrativas antes de la hora prevista o sin previa autorización superior, ni impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Institución.

- l. Respetar el pluralismo ideológico y cultural.
- m. Conocer y desarrollar sus actividades académicas y/o administrativas de acuerdo con el Plan Educativo Institucional.
- n. Ejercer la docencia con cultura investigadora, innovadora y emprendedora, en el marco de los objetivos, principios y valores de la Institución.
- o. Presentar oportunamente los informes de sus actividades y de notas.
- p. Cumplir con todas las demás obligaciones relacionadas con su cargo que le sean asignadas por la autoridad competente o los órganos de dirección de la Institución.

## CAPÍTULO VIII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 31.** Faltas. Constituyen faltas disciplinarias, además de las generales establecidas para todos los trabajadores en el reglamento interno de trabajo, las siguientes:

- 1. Incumplir con los deberes consagrados en el artículo 30 del presente estatuto, las demás disposiciones reglamentarias, y/o con los demás deberes consagrados en el plan de trabajo docente.
- 2. Actuar dentro o fuera de la institución en forma que se comprometa su imagen de esta o realizar actos que

- atenten contra la ética, las normas de la moral y las buenas costumbres.
3. Realizar actos o emitir expresiones en contra del buen nombre de la institución o que resulten incompatibles con su labor docente, o con el respeto y lealtad que la institución requiere.
  4. Alterar o falsificar los documentos soporte de su certificación, titulación o experiencia académica, profesional, laboral y docente presentados para su contratación o escalafón docente.
  5. Organizar, promover o realizar cursos, seminarios talleres o cualquier actividad de tipo académico, con estudiantes de la institución, en forma simultánea o sucesiva con los periodos académicos, independientemente o en beneficio de terceros durante su vinculación laboral.
  6. Apropiarse o utilizar, en beneficio propio o de terceros, los planes de estudio, programas académicos, trabajos de investigación, informaciones, mejoras de procedimientos, descubrimientos e inventos realizados por el docente para la institución, durante la vigencia del contrato de trabajo.
  7. Dilatar la iniciación de clase, actividad académica, y anticipar su terminación, sin causa justificada.
  4. No guardar la reserva debida en todo lo relacionado con el régimen de evaluación de los estudiantes.
  5. Violentar el principio de trato igualitario y objetivo que se debe a todos los estudiantes y dar incentivos a los

- estudiantes por razones distintas de su rendimiento y trabajo académico.
6. Recibir, para sí o para terceros, dinero o dádivas o aceptar promesas remuneratorias, directas o indirectas, por la ejecución, omisión o retardo de las actividades propias de su función docente o para ejecutar un acto contrario a sus deberes para con el estudiante.
  7. Abusar de la autoridad e influencia que se tiene para constreñir o inducir al estudiante a realizar o prometer al mismo profesor o a un tercero cualquier dádiva, beneficio, tratamiento especial o remuneración.
  8. Concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
  9. Cometer plagio u otro comportamiento anti ético en las publicaciones científicas.

**ARTÍCULO 32.** Legalidad de las sanciones: Ningún docente podrá ser sancionado por un hecho que no haya sido definida previamente como una falta disciplinaria por la institución, la ley, el estatuto general, Reglamento Interno de Trabajo y el presente Estatuto Docente.

Para la investigación administrativa de carácter disciplinario el docente tendrá derecho a conocer los cargos que se le formulan, ser escuchados en descargo, conocer el expediente y solicitar pruebas o participar de la práctica de las mismas si fuera el caso.



**ARTÍCULO 33.** Sanciones disciplinarias: En concordancia con las previstas en el reglamento interno de trabajo de la Institución, los docentes que incurran en una o más faltas que de que trata el artículo 31, podrán ser objetos de las siguientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar:

- a. Amonestación Verbal: Consistente en un llamado de atención por parte del Director del programa al cual se encuentre vinculado el docente.
- b. Amonestación Escrita: Corresponde hacerla a la Dirección de Talento Humano, previa solicitud del Decano de la respectiva facultad, procederá por la reiteración de una falta disciplinaria leve o en el evento de que siendo una falta grave la Institución considere pertinente sancionarla con amonestación. De esta sanción se dejará constancia en la historia laboral del docente.
- c. Suspensión en el Trabajo: Procede por falta grave o por falta leve reiterada después de una amonestación escrita. Esta sanción será impuesta por el director de talento humano y en ningún caso podrá exceder de quince (15) días calendario, en la primera oportunidad, ni de dos (2) meses, en caso de reincidencia de cualquier grado.
- d. Terminación de contrato: por falta grave, una vez analizada las circunstancias, en concordancia con la ley Laboral o Civil según sea el caso el Rector procederá de conformidad.

**ARTÍCULO 34.** Procedimiento Disciplinario: Antes de imponer una sanción disciplinaria y en protección de sus garantías constitucionales, se deberá oír al docente inculpado directamente en descargos formales, para lo cual se le citará con anticipación a la fecha en que se realice la diligencia y advirtiéndosele que podrá estar asistido por dos testigos, debiendo practicarse por el funcionario instructor las pruebas que el docente alegue en su favor. De toda la actuación deberá dejarse constancia escrita al igual que de la decisión de imponer o no la sanción definitiva.

PARÁGRAFO 1: Salvo la amonestación verbal, las demás sanciones serán apelables ante el superior jerárquico de quien impuso la sanción, dentro del término de cinco (5) días siguientes contados a partir de la comunicación de la misma.

PARÁGRAFO 2: En el evento de una falta grave comprometa la conveniencia de la prestación del servicio por parte del docente, el Decano de la respectiva facultad podrá disponer su separación de las actividades asignadas, hasta por el término de ocho (8) días calendario, mientras se tramita el proceso disciplinario, sin que esto constituya sanción de suspensión.

PARÁGRAFO 3: Corresponde a Talento Humano tramitar los procesos disciplinarios a los docentes, en primera instancia, salvo las faltas leves sancionables con amonestación verbal, los cuales serán del director de programa.

**ARTÍCULO 35. DE LOS RECURSOS Y LAS INSTANCIAS:**

Contra la decisión administrativa que imponga una sanción disciplinaria proceden los recursos de reposición y apelación.

El recurso de reposición y/o en subsidio el de apelación deberá interponerse directamente ante el funcionario que impuso la sanción, debiéndose remitir por parte de este en caso de apelación a su superior jerárquico para la decisión final.

Los recursos deberán interponerse por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que surtiere la notificación de la sanción. La sanción disciplinaria quedara en firme cuando no se ejercieren oportunamente los recursos o cuando, una vez interpuestos, se decidieran de manera oportuna.

**ARTÍCULO 36. INCOMPATIBILIDADES:** Son incompatibilidades del docente del Tecnológico Comfenalco:

- a. Realizar actividades que interfieran con el horario, la categoría y el plan de trabajo académico acordado con la institución.
- b. Ser apoderado, asesor o asistente de persona natural o jurídica, nacional o extranjera, actuaciones judiciales o administrativas contra la institución.

- c. Ejercer labores de docencia y/o profesionales que compitan e interfieran con el cumplimiento adecuado de sus obligaciones contractuales.
- d. Competir contra la institución en actividades propias del Tecnológico Comfenalco, siempre que estas se encuentren incluidas entre las responsabilidades del cuerpo docente.
- e. Actuar como responsable o investigador principal en proyectos que no sean administrados por la institución, de acuerdo a los lineamientos de la dirección de investigación, o quien haga sus veces.
- f. Celebrar contratos con estudiantes regulares de sus cursos o que se encuentren bajo su asesoría en proyectos de grado, tesis u otros proyectos propios de la institución.

**ARTÍCULO 37. CONFLICTO DE INTERÉS:** El docente del Tecnológico Comfenalco, deberá declararse impedido para actuar en un asunto, cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o sus socios de hecho o de derecho.

## CAPITULO IX DE LAS DISTINCIONES ACADÉMICAS

**ARTÍCULO 38.** Naturaleza y Objetivos: las distinciones académicas están instituidas para el reconocimiento de las calidades, competencias y logros singulares del profesor con la finalidad de destacar sus valores, aportes y resultados significativos para la comunidad educativa, la institución y la sociedad en general.

**ARTÍCULO 39.** Otorgamiento de las Distinciones: Corresponde a la Dirección de Talento Humano, otorgar distinciones a los docentes, previa solicitud debidamente motivada por parte de los Decanos de la respectivas Facultades, de la Dirección de Investigación y/o de la Dirección de Bienestar Universitario de la Institución. Igualmente, el Consejo Superior, el Rector y/o el Consejo Académico, por su propia iniciativa o por postulación, podrá hacer este reconocimiento.

**ARTÍCULO 40.** Clases de Distinciones: Se establecen como las categorías y requisitos para el otorgamiento de distinciones académicas, las siguientes:

1. **Profesor Honorario:** Es la distinción reservada para honrar a destacadas personalidades nacionales o extranjeras, que no estén vinculadas laboralmente con la institución y que sean reconocidas en los campos de las ciencias, las humanidades y las artes.

2. **Profesor Emérito:** Es la distinción otorgable a los profesores asociados y titulares que se retiren habiendo cumplido mínimo veinte (20) años de carrera docente y por lo menos diez (10) años de ellos como profesor del TECNOLÓGICO COMFENALCO.
3. **Maestro Institucional:** Es la distinción que se le puede otorgar a un profesor titular en ejercicio, en reconocimiento de una vida docente ejemplar que tipifique el ideal de maestro, según criterio del Consejo Superior mediante postulación por parte del Consejo Académico.
4. **Docente Excepcional:** Es un reconocimiento a la docencia calificada y se otorgará anualmente al docente que teniendo un mínimo de dos (2) años de vinculación con el TECNOLÓGICO COMFENALCO, en cualquier categoría del escalafón docente, sea seleccionado con base en los criterios de evaluación del desempeño, previa postulación por parte de Consejo Académico y decisión final del Consejo Superior del Consejo Académico.

El Docente a quien se le otorgue la distinción de Docente Excepcional, se hará acreedor a los siguientes estímulos:

- a. Entrega en ceremonia especial del diploma mediante el cual se reconoce la distinción.
- b. Reconocimiento de un año en tiempo, para efecto de la promoción en el escalafón docente, a la categoría siguiente a aquella en la cual se encuentre asignado el docente.

5. **Mérito al docente investigador:** Reconocimiento que se entrega a un docente, por el desempeño, aporte y resultados destacados en el marco de las estrategias de investigación formativa en un periodo determinado.
6. **Mérito al desempeño docente:** Reconocimiento a la labor docente y a su práctica pedagógica a partir de los resultados de sus evaluaciones y liderazgo en programa de formación.

## CAPITULO X DE LOS ESTÍMULOS AL DOCENTE

**ARTÍCULO 41.** De los estímulos: Es del espíritu y letra del presente Estatuto reconocer la dignidad e importancia del Estamento Docente, profesionalizar su desempeño y estimular su desarrollo y bienestar. Con tal fin, además de lo establecido en los capítulos anteriores, el tecnológico Comfenalco ha definido una política de formación que contempla las condiciones de acceso a becas y otros beneficios para la realización de estudios pos graduales, educación continua y de inglés como segunda lengua, según las disposiciones institucionales vigentes que reglamenten la materia.

## CAPITULO XI

### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS O LABORALES

**ARTÍCULO 42.** Diversas Situaciones: laboralmente el docente puede encontrarse en algunas de las siguientes situaciones administrativas:

- **Docente en Ejercicio:** El docente se encuentra en ejercicio cuando atiende las funciones específicas y en las condiciones para las cuales ha sido contratado.
- **Docente en Licencia:** el docente se encuentra en licencia cuando a solicitud propia se le autoriza para separarse transitoriamente del ejercicio de su cargo, con el fin de dedicarse a asuntos ajenos a la Institución, con o sin derecho a remuneración.
- **Docente en Comisión:** Un docente se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Institución, ejerce temporalmente actividades propias de su cargo o relacionadas con él, o diferentes, en lugares distintos de la sede habitual de su trabajo. La comisión será conferida por el Rector, previo concepto del Director de programa, Director de Investigaciones y del Decano, en la resolución correspondiente deberá precisarse su duración, el tipo de comisión y el valor de los viáticos, si hay lugar a los mismos.
- **Docente Encargado:** Hay encargo cuando el docente es designado temporalmente, desvinculándose o no de sus funciones, para asumir total o parcialmente las de otro cargo académico o administrativo en la propia institución.



## CAPITULO XII

### ESTABILIDAD Y RETIRO DEL SERVICIO.

**ARTÍCULO 43.** Estabilidad: La estabilidad en el servicio del personal docente del TECNOLÓGICO COMFENALCO, Está determinada jurídicamente en el contrato individual de trabajo que se suscriba para cada caso, de conformidad con el régimen laboral ordinario, en consecuencia, son causales de retiro del servicio de los docentes las siguientes:

- a. La muerte del docente.
- b. El mutuo consentimiento entre las partes.
- c. La expiración del plazo fijo pactado contractualmente.
- d. La terminación del período académico para el cual ha sido contratado el docente.
- e. La liquidación o clausura definitiva de la institución.
- f. La suspensión de actividades por parte de la institución durante más de ciento veinte (120) días.
- g. La sentencia judicial ejecutoriada que así lo disponga.
- h. La decisión unilateral de una las partes, en los casos de los artículos 7° del Decreto 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990.

**ARTÍCULO 44.** DESARROLLO NORMATIVO: Corresponde al Consejo Académico como máximo órgano de dirección académica, reglamentar, interpretar, ampliar y desarrollar las disposiciones de este Estatuto Docente y decidir los casos no contemplados en el, de conformidad con el espíritu y la tradición que guían al Tecnológico Comfenalco.

**ARTÍCULO 45.** REFORMA DEL ESTATUTO DOCENTE: El presente Estatuto Docente podrá ser modificado por el Consejo Superior previo estudio y recomendación del Consejo Académico.

**ARTÍCULO 46.** VIGENCIA: El presente Estatuto Docente 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.



Fundación Universitaria  
**TECNOLÓGICO COMFENALCO**