	Documento Interno ESTATUTO DOCENTE	
	Proceso: Desarrollo Académico	
	Responsable: Docentes	Fecha: Diciembre de 2016

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	5
FILOSOFÍA INSTITUCIONAL	5
ARTÍCULO 1º PRINCIPIO RECTOR.....	5
ARTÍCULO 2º VISIÓN.....	6
ARTÍCULO 3º PRINCIPIOS Y VALORES.....	6
ARTÍCULO 4º POLÍTICA DE CALIDAD.....	9
CAPÍTULO II	9
DEFINICIÓN	9
ARTÍCULO 5º. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.....	9
ARTÍCULO 6º. CARÁCTER VINCULANTE.....	10
CAPÍTULO III	10
CARÁCTER DEL DOCENTE	10
ARTÍCULO 7º. CARÁCTER DOCENTE.....	10
CAPÍTULO IV	11
CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS DOCENTES	11
ARTÍCULO 8º. CLASIFICACION DE LOS DOCENTES.....	11
ARTÍCULO 9º. ESCALAFON DOCENTE.....	12
ARTÍCULO 10º. CATEGORIZACIÓN.....	12
ARTÍCULO 11º. COMITÉ DE ESCALAFONAMIENTO.....	12
ARTÍCULO 12º. PERIODICIDAD.....	12
ARTÍCULO 13º. PERFIL DE DOCENTES DE PLANTA.....	12
ARTÍCULO 14º. CATEGORÍAS.....	13
ARTÍCULO 15º. APROBACIÓN.....	14
ARTÍCULO 16º. FORMACIÓN ACADÉMICA.....	15

ARTÍCULO 17º. PRODUCCIÓN ACADÉMICA.....	15
ARTÍCULO 18º CLASIFICACIÓN DOCENTES CÁTEDRA POSGRADO.....	15
CAPÍTULO V.....	16
DERECHOS, DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.....	16
DE LOS DOCENTES.....	16
ARTÍCULO 19º. DERECHOS.....	16
ARTÍCULO 20º. DEBERES Y OBLIGACIONES.....	17
CAPÍTULO VI.....	18
DE LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE DOCENTES.....	18
ARTÍCULO 21º. INGRESO.....	18
ARTÍCULO 22º. SELECCIÓN.....	19
ARTÍCULO 23º. TAREAS ESPECIALES.....	19
ARTÍCULO 24º. CONTRATACIÓN.....	19
ARTÍCULO 25º. COMITÉ DE SELECCIÓN.....	19
ARTÍCULO 26º. TIPOS DE CONTRATO.....	20
CAPITULO VII.....	21
SITUACIONES LABORALES.....	21
ARTÍCULO 27º. SITUACIONES LABORALES.....	21
ARTÍCULO 28º. DOCENTE EN EJERCICIO.....	21
ARTÍCULO 29º. DOCENTE EN LICENCIA.....	21
ARTÍCULO 30º. DOCENTE EN COMISIÓN.....	21
ARTÍCULO 31º. DOCENTE ENCARGADO.....	21
ARTÍCULO 32º. DOCENTE SUSPENDIDO.....	22
CAPÍTULO VIII.....	22
DE LA FORMACIÓN Y ESTÍMULOS.....	22
ARTÍCULO 33º. PLAN DE FORMACIÓN.....	22
ARTÍCULO 34º. EVENTOS.....	22
ARTÍCULO 35º. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	22
ARTÍCULO 36º. PRODUCCIÓN INVESTIGATIVA. ESTÍMULOS.....	23
ARTÍCULO 37º. MATERIAL DIDÁCTICO.....	24
CAPÍTULO IX.....	24

DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	24
ARTÍCULO 38º. EVALUACION	24
ARTÍCULO 39º. DEFINICIÓN	24
ARTÍCULO 40º. POLÍTICAS.....	25
CAPÍTULO X.....	25
DE LAS DISTINCIONES Y LOS RECONOCIMIENTOS.....	25
ARTÍCULO 41º. DISTINCIONES.....	25
ARTÍCULO 42º. REGLAMENTACIÓN.....	25
CAPITULO XI	26
REMUNERACIÓN	26
ARTÍCULO 43º. REMUNERACIÓN.....	26
ARTÍCULO 44º. ESTÍMULOS.....	26
ARTÍCULO 45º. MECANISMO.....	26
ARTÍCULO 46º. PROCEDIMIENTO.....	26
CAPÍTULO XII.....	26
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	26
ARTÍCULO 47º. DE LAS FALTAS	26
ARTÍCULO 48º. SANCIONES	26
ARTÍCULO 49º. ORGANISMOS COMPETENTES.....	27
ARTÍCULO 50º. PROCESO DISCIPLINARIO.....	27
ARTÍCULO 51º. PLAZO PARA DESCARGOS	27
ARTÍCULO 52º. CALIFICACIÓN DE LA FALTA.....	27
ARTÍCULO 53º. RECURSOS	27
ARTÍCULO 54º. TERMINACIÓN DE CONTRATO.....	28
CAPÍTULO XIII	28
VIGENCIA	28
ARTÍCULO 55º.....	28

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO N°12-2016

Por el cual se actualiza el Estatuto Docente de la Fundación Universitaria CEIPA

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CEIPA, la cual se identificará para efectos de este documento como **CEIPA**, En ejercicio de sus atribuciones legales, estatutarias y en cumplimiento de lo ordenado por la Ley 30 de 1992, y

CONSIDERANDO:

- a. Que el personal docente es elemento esencial para el logro de los objetivos que el CEIPA se propone, en especial su constante compromiso con la calidad, los procesos de autoevaluación y acreditación y el cumplimiento de su Principio Rector;
- b. Que es interés del CEIPA atraer y retener a los mejores docentes, aquellos que más contribuyan al progreso en el objetivo de avanzar en el cumplimiento de su Proyecto Educativo;
- c. Que para realizar lo anterior es necesario establecer normas que regulen las relaciones académicas, administrativas y laborales entre el CEIPA y su personal docente;
- d. Que tales normas deben propender en general por un tratamiento justo basado en criterios objetivos que permitan la promoción de los docentes conforme con sus reales méritos dentro de las posibilidades del CEIPA; y
- e. Que es necesario buscar la promoción individual del docente como tal y su realización como persona humana desarrollando su esfuerzo y la mística que debe acompañar su compromiso con los procesos formativos e investigativos de la Institución.

ACUERDA:

CAPÍTULO I

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 1° PRINCIPIO RECTOR. La Fundación Universitaria CEIPA define su Misión bajo el siguiente Principio Rector:

Somos una empresa líder que gestiona el conocimiento gerencial, en entornos presenciales, virtuales y globales; comprometida con el desarrollo de las personas y las organizaciones, el fomento del espíritu empresarial y la formación integral. Caminamos con nuestros clientes generando I-Futuro.

ARTÍCULO 2° VISION. Construir, con visión de futuro, la institución como una empresa del conocimiento, una universidad de la empresa y una empresa virtual del conocimiento.

- Ser **empresa del conocimiento** para la gestión y desarrollo de éste y en permanente relación con el surgimiento y evolución de las nuevas tecnologías y metodologías que apunten a una gestión más eficiente y productiva del conocimiento.
- Ser **universidad de la empresa** en los campos de la consultoría, asesoría y educación continua, con capacidad actualizada de respuesta inmediata y eficiente, capacidad innovadora que fortalezca la competitividad y credibilidad institucional.
- Ser **empresa virtual del conocimiento** con capacidad intelectual y tecnológica para hacer de la virtualidad nuestras notas distintivas y diferenciadoras en el ofrecimiento de programas académicos y para proveer materiales virtuales a instituciones educativas, empresas y entidades gubernamentales.

ARTÍCULO 3° PRINCIPIOS Y VALORES. En la Fundación Universitaria CEIPA se concibe la educación como un proceso de desarrollo integral de la persona, a través del cual las potencialidades del ser humano se orientan hacia su plena realización. Se concreta este proceso en cinco principios básicos, de cada uno de los cuales se desprende un valor fuente:

PRINCIPIO	VALOR FUENTE	
Aprender a Ser	Ser	Integralidad
Aprender a Convivir	Convivir	Respeto
Aprender a Aprender	Aprender	Flexibilidad
Aprender a Hacer	Hacer	Responsabilidad
Aprender a Metacompetir	Metacompetir	Fractalidad

- a. **Aprender a Ser - Integralidad.** Este principio hace referencia concretamente a la persona, la cual está en un permanente hacerse desde que nace y a lo largo de toda su vida; nunca el ser humano está acabado, terminado, es decir, plenamente

realizado; la educación debe privilegiar el aprender a ser y privilegiar significa ayudar, orientar, potenciar, no imponer, ni manipular, ni obligar; el punto de partida de toda educación es el reconocimiento del otro como persona, con todo lo que ello implica, como el reconocimiento de su libertad y el respeto a todos sus derechos.

El valor fuente de la **integralidad**, significa que la educación que se imparta, tiene que ser integral, esto es, una educación que apunte a la totalidad del ser humano, en sus principales dimensiones ontológicas, tales como son lo biológico, lo psicológico, lo intelectual, lo estético, lo social, lo cultural, lo político, lo religioso, lo trascendente.

- b. **Aprender a Convivir - Respeto.** El hombre es por naturaleza un ser social, y el vivir en sociedad implica deberes que tenemos que cumplir y derechos que tenemos que respetar; igualmente significa que cada uno de nosotros tiene derechos que los demás tienen que reconocernos y respetarnos.

El valor fuente es el **respeto**, entendido como la aceptación de nuestros semejantes como personas, sujetos de derechos y deberes; del reconocimiento de ello se desprenden otros valores como la tolerancia, la comprensión, el perdón, y todo aquello que privilegie la convivencia civilizada, como fundamento para la construcción de la paz.

- c. **Aprender a Aprender – Flexibilidad.** La inteligencia y la libertad son las dos notas esenciales de la persona y su ser, su realización, dependen de la conquista de la verdad, razón por la cual, así como la realización de la persona es un proceso de toda la vida, el aprender, es también una tarea que tiene la misma duración de la existencia del hombre; es eso lo que significa la educación permanente.

De lo anterior se desprende que el CEIPA no tiene como objetivo el enseñar cosas, sino el “enseñar a aprender”; los contenidos que se enseñan a través de nuevas tecnologías educativas, el material, las estrategias, los medios; si así se quiere entender, son el pretexto a partir del cual desarrollamos nuestras competencias para gestionar el conocimiento.

El valor fuente es la **flexibilidad**, con el cual se significa tener la mente abierta a nuevas posibilidades de aprendizaje; es saberse un aprendiz permanente de un universo en constante cambio que demanda de las personas, la humildad necesaria para aceptar que cada afirmación que se hace, abre las puertas a mil

interrogantes; la tolerancia para encontrar en el otro su verdad, y la convicción de que el hombre camina hacia la conquista de la verdad a partir del aprendizaje permanente.

- d. **Aprender a Hacer – Responsabilidad.** El hombre está en el tiempo como un ser que puede potenciarse, es decir, como un ser que siempre está haciéndose, realizándose, adquiriendo su perfección; los existencialistas afirmaron que la persona es una tarea. Ese hacerse del ser humano se logra a través de su interacción con el universo, con su entorno; y en ese actuar aparece la vocación, es decir, la llamada, la preferencia por realizarse a través de un hacer específico.

El hombre profesa su existencia a través de ese hacer por el cual siente predilección, esto es, a través de la profesión que elija. Este aprender en cuanto se refiere a uno de los quehaceres principales de nuestra institución, hace referencia a la profesionalización en los pregrados, a la especialización para programas de postgrado, a la educación continuada, a la gestión del conocimiento, a la consultoría y demás responsabilidades que nos confían las empresas. El imperativo para nosotros en la ejecución de este aprender, es la calidad en todo lo que hagamos.

El valor fuente es la **responsabilidad** como conocimiento y comprensión de los deberes, la cual entendemos como el asumir las consecuencias de nuestras acciones u omisiones y de su proyección a nuestros clientes y a la sociedad.

- e. **Aprender a Metacompetir – Fractalidad.** Este aprender que surgió en el Comité de Dirección del CEIPA, está profundamente ligado a los nuevos rumbos de la civilización contemporánea; etimológicamente significa “competir-más allá de”, y sus principales connotaciones son el saber competir en un espacio virtual, carente de límites espacio-temporales, en el mundo del conocimiento, donde las ideas, las imágenes y los conceptos, son el hábitat propio del espíritu. El competir se evidencia en las tres dimensiones: el ser competente, el ser competitivo y en el saber direccionarse.

Al profesional no le basta con ser competente en su profesión, tiene además que ser competitivo y líder; estas son las principales dimensiones del aprender a metacompetir.

El valor fuente de la **fractalidad** viene del verbo latino “frango-ere-fregi-fractum”, que significa, romper, fragmentar, hacer pedazos, desmenuzar. En el mundo de hoy, el profesional tiene que ser capaz de asumir las permanentes

rupturas que se originan en el desarrollo del conocimiento; de la evolución y aparición de las tecnologías y de la necesidad de buscar nuevas formas de aplicación de ellas al ejercicio profesional; este valor hace alusión a la capacidad de innovación, a la apertura al cambio y a la capacidad de adaptación a nuevos entornos.

Fractalidad se refiere también a la habilidad y capacidad de ampliar el espectro perceptivo que permite ver el mismo fenómeno desde diferentes ángulos, niveles de profundidad y en varios espacios simultáneamente, para recrearlo y conocer las normas y principios que lo regulan.

ARTÍCULO 4° POLÍTICA DE CALIDAD. La Institución Universitaria CEIPA, fiel a su vocación, a su filosofía y a su identidad como empresa de servicio fundamentada en el mejoramiento continuo, se compromete a influenciar los diferentes entornos en forma proactiva, sostenida y compartida para lograr objetivos comunes; y a satisfacer y superar las expectativas de sus clientes caminando con ellos, generando I-Futuro.

CAPÍTULO II

DEFINICIÓN

ARTÍCULO 5°. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS. El Estatuto Docente es el conjunto de principios, valores, políticas, normas y procedimientos que determinan las relaciones de la Fundación Universitaria CEIPA con el estamento docente.

Son objetivos del presente Estatuto:

- a. Regular el ejercicio de la actividad docente, investigativa y de extensión.
- b. Establecer un régimen de vinculación, promoción, categorías, retiros y situaciones laborales.
- c. Establecer un régimen de derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.
- d. Establecer un sistema de evaluación del desempeño docente.
- e. Establecer un régimen disciplinario orientado a la buena marcha del CEIPA, en cuanto a los aspectos académicos y administrativos.

ARTÍCULO 6º. CARÁCTER VINCULANTE. Las disposiciones emanadas del presente Estatuto son vinculantes para la Fundación Universitaria CEIPA y para todo el cuerpo docente. El Rector, y el equipo directivo velarán por su cabal cumplimiento.

CAPÍTULO III

CARÁCTER DEL DOCENTE

ARTÍCULO 7º. CARÁCTER DOCENTE. Son docentes de la Fundación Universitaria CEIPA las personas de nacionalidad colombiana o extranjera, que tengan un vínculo contractual y dependiendo de la dedicación, desarrollan actividades de docencia, investigación, proyección a la comunidad, consultoría, producción académica, asesoría de trabajos de grado, formación avanzada y formación empresarial.

- a. **Docencia:** Referida al proceso formativo de los profesionales, mediante el desarrollo de los fines filosóficos y académicos a través de programas formales, en entornos presenciales y virtuales que faciliten el logro de los fines de la Institución, tanto en pregrado como en posgrado.
- b. **Investigación:** Tiene como finalidad la aplicación, generación y comprobación de conocimientos orientados al desarrollo de la ciencia, de los saberes y de las técnicas.
Está asociada con la producción académica y con la comunicación de los resultados obtenidos, con el fin de compartir conocimientos e inducir a sus miembros a su desarrollo y evolución, base de la comunidad académica. El que hacer investigativo tendrá su propia reglamentación.
- c. **Proyección a la Comunidad:** Se refiere a las estrategias y proyectos que contribuyan a la proyección institucional en el medio en el cual tiene su radio de acción, como una manera de hacer explícito su compromiso social responsable.
- d. **Consultoría:** A través de la cual el CEIPA acompaña a las empresas en el diseño e implementación de estrategias, acciones y actividades que contribuyan al logro de mayores niveles de crecimiento y competitividad en los mercados regional, nacional e internacional.
- e. **Producción académica:** Tiene que ver con el desarrollo de material, pertinente y actualizado, para ser utilizado, tanto en ambientes virtuales de aprendizaje como a manera de cartillas didácticas en desarrollo de los diferentes núcleos. Incluye también la elaboración de artículos académicos y ponencias para participar en eventos académicos nacionales e internacionales.
- f. **Asesoría y evaluación de trabajos Proyección Profesional:** Es una actividad de apoyo a la proyección profesional de los estudiantes de pregrado y posgrado

del CEIPA, a través de la cual, desarrollan aplicaciones de las competencias adquiridas a lo largo del programa.

- g. Formación avanzada y empresarial:** Mediante este tipo de formación desarrollada por los docentes, se ofrecen programas no formales a las empresas y a la comunidad en general, con el propósito de intervenir y mejorar en algunos aspectos específicos de la gestión.

PARAGRAFO: Los docentes propenderán por solicitar a la Institución, reducir de manera temporal las horas a las que está obligado a dedicar a actividades de docencia durante uno o varios periodos académicos, con el único objetivo de concentrarse en alguna otra de estas actividades que genere la producción de material académico y su participación en proyectos de investigación.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS DOCENTES

ARTÍCULO 8º. **CLASIFICACION DE LOS DOCENTES:** Los Docentes del CEIPA se clasifican en:

- De planta. Es aquel que tiene dedicación de medio tiempo o tiempo completo, ya sea con contrato a término fijo o indefinido. A esta categoría pertenecen los docentes que estarán escalafonados.
- Visitantes. Son profesores vinculados a universidades extranjeras o nacionales que puedan pasar períodos definidos vinculados al CEIPA
- Ocasionales. Son docentes con dedicación de tiempo completo o medio tiempo, que sean requeridos transitoriamente por el CEIPA, para un período inferior a un año.
- De cátedra. Aquel que el CEIPA vincula para labores específicas relacionadas con la docencia, la investigación y la proyección social.
- Empresario en residencia. Esta categoría está definida para la contratación de gerentes o empresarios que ya han tenido una destacada carrera profesional y que busquen compartir de forma continua con el mundo académico sus conocimientos derivados de la práctica empresarial y gerencial.
- Afiliado. Son docentes con vinculación laboral a otra institución de educación superior y de forma simultánea al CEIPA, con respeto absoluto a jornadas y horarios.

ARTÍCULO 9º. ESCALAFON DOCENTE: El escalafón docente es un sistema jerarquizado de clasificación de los docentes de planta vinculados al CEIPA, que permite la distribución de responsabilidades y funciones académicas, así como la definición de la asignación salarial y los incentivos y, en general, la aplicación de las políticas de desarrollo de quienes están incluidos en él.

Son objetivos del escalafón docente:

- a. Promover la realización personal, profesional y académica de los docentes, de manera integrada con el Proyecto Educativo Institucional.
- b. Reconocer la excelencia académica, moral y cultural en el ejercicio de la actividad docente, de manera integral, según el perfil docente;
- c. Incentivar la profesionalización de los docentes a fin de cualificar y personalizar el proceso educativo, según los lineamientos del CEIPA;
- d. Estimular la eficiencia y la productividad del docente, y a partir de la definición del plan de trabajo, evaluar el desempeño de cada docente según el rol que ocupa;
- e. Incentivar la producción de conocimiento, su desarrollo y evolución.

ARTÍCULO 10º. CATEGORIZACIÓN. La categorización de los docentes en el escalafón la propondrá el Comité de Escalafonamiento, previo informe del Área de Gestión Humana sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en este Estatuto y la aprobará el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 11º. COMITÉ DE ESCALAFONAMIENTO. Estará conformado por el Rector o su delegado, El Secretario General, la Gerencia Administrativa, el Decano, la Gerencia de Investigaciones, la Gerencia de I-Solutions y la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO 12º. PERIODICIDAD. La revisión de la categoría de los docentes se hará una sola vez al finalizar cada año, a partir de un concurso de Escalafonamiento convocado por el Área de Gestión Humana, en el cual los docentes se comprometen a presentar todas las evidencias que sustenten su solicitud de ascender en el escalafón.

ARTÍCULO 13º. PERFIL DE DOCENTES DE PLANTA. Las categorías del Escalafón Docente permitirán la contratación y desarrollo de docentes con dos tipos de perfiles: docente investigador y docente consultor. Los dos se podrán clasificar dentro del Escalafón Docente, así:

- a. Perfil investigador: son aquellos docentes cuyo desarrollo previo e interés central se ubica en la articulación de la investigación con los procesos de enseñanza y aprendizaje. El camino de producción intelectual se dará principalmente vía publicaciones en revistas académicas, casos, revistas de "practitioners" y otros.
- b. Perfil consultor: son aquellos docentes cuyo desarrollo previo e interés central se ubica en la articulación de la consultoría empresarial con los procesos de

enseñanza y aprendizaje. El camino de producción intelectual se dará principalmente vía casos, publicaciones en revistas de "practitioners", metodologías de asesoría/consultoría y otros.

ARTÍCULO 14º. CATEGORÍAS. En el CEIPA se definen las siguientes categorías docentes:

- a. **Docente Auxiliar.** Para ingresar en la categoría de Docente Auxiliar, el candidato deberá demostrar:
 1. Título profesional de pregrado y estar cursando estudios de postgrado en maestría o doctorado.
 2. Experiencia profesional mínima de cuatro años.
 3. Competencia comunicacional en una segunda lengua, preferiblemente inglés, (nivel B1 umbral en una prueba estandarizada de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas).

- b. **Docente Asistente.** Para ingresar en la categoría de docente asistente deberá demostrar:
 1. Título de maestría.
 2. Competencia comunicacional en una segunda lengua, preferiblemente inglés, (nivel B1 Umbral en una prueba estandarizada de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas).
 3. Haber permanecido mínimo tres (3) años en la categoría de Docente Auxiliar, o demostrar una experiencia docente o profesional de cinco años.
 4. Acumular mínimo ciento cincuenta (150) puntos de producción académica, de conformidad con la matriz de productividad definida por el Consejo Académico, dentro de los tres (3) años de su permanencia en la categoría de docente auxiliar.
 5. Evaluación integral del desempeño promedio acumulada igual o superior a la meta definida por el CEIPA, en los últimos 3 años.

- c. **Docente Asociado:** Para ingresar a la categoría de Docente Asociado, deberá demostrar:
 1. Título de maestría, Doctor o Ph. D., o su equivalente en otros países.
 2. Competencia comunicacional avanzada en una segunda lengua, preferiblemente inglés, (nivel B2 Avanzado en una prueba estandarizada de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas). Este requisito deberá demostrarse mediante el resultado de una prueba certificadora alineada con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.

3. Haber permanecido mínimo tres (3) años en la categoría de Docente Asistente, demostrar una experiencia investigativa o experiencia en consultoría o asesoría empresarial certificada, según el perfil de ingreso.
 4. Acumular mínimo ciento ochenta (180) puntos de producción académica, de conformidad con la matriz de productividad definida por el Consejo Académico, dentro de los tres (3) años de su permanencia en la categoría de docente asistente.
 5. Evaluación integral del desempeño promedio acumulada igual o superior a la meta definida por el CEIPA, en los últimos 3 años.
- d. **Docente Titular:** Para ingresar a la categoría de Docente Titular, deberá demostrar:
1. Título de Doctor o Ph. D., o su equivalente en otros países.
 2. Competencia comunicacional avanzada en una segunda lengua, preferiblemente inglés, (nivel C1, Dominio operativo eficaz, en una prueba estandarizada de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas). Este requisito deberá demostrarse mediante el resultado de una prueba certificadora alineada con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.
 3. Haber permanecido mínimo tres (3) años en la categoría de Docente Asociado, o demostrar una experiencia docente o profesional de diez años, y ser miembro de un grupo de investigación activo y con clasificación vigente en COLCIENCIAS o su equivalente en otro país, según el perfil de ingreso.
 4. Acumular mínimo doscientos diez (210) puntos de producción académica, de conformidad con la matriz de productividad definida por el Consejo Académico, dentro de los tres (3) años de su permanencia en la categoría de docente asociado.
 5. Evaluación integral del desempeño promedio acumulada igual o superior a la meta definida por el CEIPA, en los últimos 3 años.

PARAGRAFO. En el caso de docentes con nacionalidad extranjera cuya lengua materna sea diferente a español, deberán acreditar un manejo de esta equiparable al nivel en segunda lengua exigido conforme a su categoría.

ARTÍCULO 15º. APROBACIÓN. En todos los casos, la clasificación de los docentes en el escalafón la propondrá el Consejo Académico y será aprobada por el Consejo Directivo. Los docentes se comprometen a suministrar todas las evidencias y certificados necesarios para el estudio respectivo.

ARTÍCULO 16º. FORMACIÓN ACADÉMICA. La formación académica deberá estar certificada con el respectivo título conferido por una institución de educación debidamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional, o de una institución de educación superior extranjera, caso en el cual el título deberá estar convalidado por el Ministerio de Educación Nacional.

PARAGRAFO. El CEIPA se reserva el derecho de reconocer, para efectos del escalafón, los títulos de posgrado o de formación avanzada en áreas diferentes a las pertinentes con el desempeño del docente.

ARTÍCULO 17º. PRODUCCIÓN ACADÉMICA. La evaluación de la producción académica estará sujeta a la reglamentación que expida el Consejo Académico.

ARTÍCULO 18º CLASIFICACIÓN DOCENTES CÁTEDRA POSGRADO. los docentes de cátedra se clasifican en una de las tres categorías A, B ó C, que se definen a continuación:

- a) Docente categoría A
- b) Docente categoría B
- c) Docente categoría C

Categoría	Académico	Experiencia Laboral en el área que dictara la asignatura	Nivel del Cargo	Segundo Idioma
A	Especialista	3 años	Táctico	B1 Umbral
B	Maestría	5 años	Directivo en una de las 200 empresas más grandes del país según la revista Dinero o de las principales Instituciones públicas del país	B2 Avanzado
C	Maestría o Doctorado	7 años	Estratégico en una de las 200 empresas más grandes del país según la revista Dinero o de las principales Instituciones públicas del país	B2 Avanzado o superior

CAPÍTULO V

DERECHOS, DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 19º. DERECHOS. Además de los contemplados en el contrato de trabajo, los derechos de los docentes son los siguientes:

- a. Beneficiarse de las prerrogativas que se deriven de la Constitución Política Colombiana, de las leyes y de las demás normas institucionales.
- b. Recibir la remuneración correspondiente a la labor desempeñada, de acuerdo a las normas institucionales y al tipo de contratación.
- c. Participar en programas de actualización o perfeccionamiento programados por el CEIPA, de acuerdo con su reglamentación y el plan de formación institucional.
- b. Recibir tratamiento respetuoso de los miembros de la comunidad institucional.
- c. Elegir y ser elegido para las representaciones correspondientes a los docentes en los órganos decisores o asesores, de conformidad con lo determinado por los estatutos y reglamentos del CEIPA.
- d. Beneficiarse de las oportunidades de promoción, distinción académica y estímulos, conforme con lo establecido en este estatuto.
- e. Representar al CEIPA en los eventos en los que su participación fuere conveniente para la Institución y provechoso para su desarrollo docente.
- f. Ocupar cargos administrativos cuando el CEIPA lo juzgue pertinente.
- g. Disponer de la información académica adecuada para el desempeño correcto de sus funciones.
- h. Expresar opiniones y sugerencias ante los directivos por los canales establecidos y con el debido respeto.
- i. Disponer de los medios, facilidades y recursos proporcionados por el CEIPA para llegar a los conocimientos que su ejercicio académico demande, según las prioridades y posibilidades de la Institución.
- j. Ejercer la libertad de cátedra para exponer y debatir en las clases diversas teorías e interpretaciones, con la suficiente preparación y altura, conforme con los lineamientos fijados por el CEIPA en el modelo pedagógico y el Proyecto Educativo Institucional, que son de obligatorio cumplimiento.
- k. Participar en los programas de desarrollo docente ofrecidos por la Institución.

- l. Ser considerado para participar en proyectos que realice el CEIPA por sí mismo o en asocio con otras entidades, según su experiencia o competencia.
- m. Ser evaluado con objetividad y conocer los mecanismos y resultados de la evaluación.
- n. Producir publicaciones académicas según lo establecido por el Comité Institucional de Investigaciones del CEIPA.

ARTÍCULO 20º. DEBERES Y OBLIGACIONES. Además de los contemplados en el contrato de trabajo, los deberes y obligaciones de los docentes son los siguientes:

- a. Cumplir con las obligaciones que se derivan de la Constitución Política Colombiana, las leyes, el Estatuto Docente y demás normas, filosofía, valores, principios y hábitos establecidos por el CEIPA para su óptimo funcionamiento.
- b. Cumplir y hacer cumplir los reglamentos y normas del CEIPA.
- c. Desarrollar el contenido de las asignaturas o núcleos presenciales o asistidos en red a su cargo, de acuerdo con los lineamientos institucionales y los objetivos de los respectivos programas académicos.
- d. Garantizar el manejo y uso del campus virtual de acuerdo con las políticas definidas para el efecto.
- e. Actualizar periódicamente los programas de los núcleos a su cargo, en común acuerdo con la dirección de su programa.
- f. Asesorar y evaluar al alumno en su proceso de aprendizaje, de tal forma que se oriente adecuadamente al logro de los propósitos institucionales de formación y el logro de los objetivos pedagógicos de su respectiva disciplina.
- g. Retroalimentar oportuna y adecuadamente a los estudiantes acerca de los resultados de las evaluaciones, y así mismo hacer entrega del resultado final del proceso evaluativo del estudiante en los términos establecidos.
- h. Actualizar los métodos y estrategias empleados en el proceso enseñanza-aprendizaje, con base en las tendencias y nuevos conceptos y prácticas de las ciencias de la educación, tanto para la presencialidad como para la virtualidad.
- i. Atender oportuna y respetuosamente, las solicitudes o reclamos de los estudiantes.
- j. Participar por solicitud del Decano o su superior en los diferentes comités para evaluar, diseñar y/o proponer modificaciones a los planes de estudio de los programas académicos.
- k. Asesorar y/o evaluar las actividades de Proyección Profesional, de acuerdo con las normas vigentes del CEIPA.
- l. Participar en el diseño y evaluación de pruebas específicas o actividades académicas programadas por el CEIPA e inherentes a su condición de docente.

- m. Abstenerse de ejercer actos de discriminación, presión o adoctrinamiento de tipo político, religioso, racial, de género o de otra índole.
- b. No presentarse al cumplimiento de sus funciones en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
- c. Evitar cualquier tipo de conductas que se interpreten o puedan interpretarse como acoso sexual hacia estudiantes o compañeros de trabajo.
- d. Responder por la conservación de los documentos, materiales, conocimiento, software o bienes confiados a su cuidado.
- e. Vigilar que los productos tipo software, videos o textos con derechos de autor registrados, que se utilicen en el desarrollo del trabajo académico, estén debidamente licenciados.
- f. Utilizar los materiales educativos, los productos de investigaciones y asesorías realizadas, así como el campus virtual CEIPA y sus contenidos, para fines exclusivamente educativos de la institución.
- g. Garantizar el desarrollo normal de las actividades del CEIPA.
- h. Presentar certificados o documentos auténticos para su admisión, para su promoción o para acreditar algún requisito establecido por el CEIPA.
- i. Evitar prestar sus servicios en otras instituciones públicas o privadas por encima de los límites permitidos por el CEIPA y sin aprobación previa, en el caso de los docentes de planta de tiempo completo.
- j. No realizar imputaciones a nombre del CEIPA o que comprometan y vulneren el nombre de Institución. Abstenerse de utilizar información tendenciosa o hacer cualquier tipo de comentario sin fundamento en actividades formativas, que vayan en contra del buen nombre del CEIPA o de cualquier otra persona, natural o jurídica.
- k. No extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
- l. Hacer uso debido de la propiedad intelectual o industrial perteneciente al CEIPA, y abstenerse de plagiar o presentar como propia la propiedad intelectual o industrial ajena.
- m. Propender por la generación de conocimiento en el desarrollo de sus funciones mediante una iniciativa investigativa, procurando la transmisión de la información a toda la comunidad académica para el desarrollo de la misma.

CAPÍTULO VI

DE LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE DOCENTES

ARTÍCULO 21º. INGRESO. El ingreso de docentes a la Institución Universitaria CEIPA, se realizará exclusivamente cuando exista la necesidad y de acuerdo con la

planeación que para el efecto se desarrolle con anterioridad a cada período académico.

ARTÍCULO 22º. SELECCIÓN. El proceso de selección docente estará enmarcado en el cumplimiento de los perfiles definidos por el CEIPA. En todo caso, para ser contratado como docente se requiere tener título profesional universitario, preferiblemente con posgrado, conferido por una institución de educación debidamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional o de una institución de educación superior extranjera, caso en el cual se requiere acreditar el título debidamente convalidado. En cualquier caso, se requiere que el docente acredite como mínimo un título académico correspondiente al nivel de formación en el que sería contratado.

Además, deberá tener una experiencia profesional mínima de tres años, preferiblemente en el área de interés y una experiencia docente de un año, por lo menos; deberá además poder demostrar los productos de producción académica que representen los puntos requeridos según la categoría en la que ingresaría.

PARAGRAFO. En casos excepcionales, el Rector podrá eximir de algunos de los requisitos a aquellos candidatos que considere con méritos destacables o promisorios, recibiendo el acompañamiento que requieran por parte de la Institución.

ARTÍCULO 23º. TAREAS ESPECIALES. La selección y contratación de docentes por tareas especiales se hará con base en los criterios y políticas establecidos por la unidad involucrada de acuerdo con la legislación vigente para la función que desempeñaran.

ARTÍCULO 24º. CONTRATACIÓN. La contratación de los docentes es potestad del Rector y el proceso de contratación estará bajo la responsabilidad del Área de Gestión Humana. En el caso de los docentes de planta deberá constar el perfil de ingreso y la correspondiente categoría.

PARAGRAFO. Durante el primer año de su vinculación, el docente deberá participar y aprobar el mecanismo que sea definido por el CEIPA para asegurar el aprendizaje del modelo pedagógico de la Institución e igualmente todos los procesos de inducciones respectivas a la vida universitaria.

ARTÍCULO 25º. COMITÉ DE SELECCIÓN. Para la selección de los docentes, el Rector nombrará un comité en el que participarán miembros del equipo académico de la

Escuela, la Gerencia de Investigaciones, la Dirección de Calidad y la Dirección de Gestión Humana.

Este comité se encargará de evaluar las credenciales académicas de los aspirantes, sus aptitudes didácticas, su compromiso con la investigación y su potencial como futuro docente del CEIPA. Será responsabilidad del comité verificar toda la información proporcionada por el aspirante y recomendar la vinculación o no del docente. El Rector tendrá la potestad de acoger o no la recomendación del comité.

PARAGRAFO. Como mecanismo para conseguir los mejores docentes, el CEIPA podrá acudir a convocatorias abiertas para proveer por concurso plazas docentes. Las condiciones para participar, así como las normas del concurso, serán acordadas por la Rectoría.

ARTÍCULO 26º. TIPOS DE CONTRATO: Existen los siguientes tipos de contrato en el CEIPA:

- a. Contrato laboral
- b. Ad Honorem
- c. Prestación de Servicios

La Institución puede realizar contratos laborales indefinidos, de duración de la obra, labor contratada o de duración especial.

Si es el caso, la Institución puede realizar contratos de prestación de servicios para actividades que requieran conocimientos específicos y en forma temporal o circunstancial.

Es docente Ad Honorem aquel que presta sus servicios en el CEIPA, sin recibir remuneración alguna, según su ofrecimiento y por razones filantrópicas.

PARAGRAFO 1. El régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los docentes, será el del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO 2. Tanto la distribución de la carga académica como el tiempo laboral de los docentes durante cada período académico, la determinará el Decano o el superior respectivo, teniendo en cuenta la programación académica y el plan de trabajo definido con cada docente.

CAPITULO VII

SITUACIONES LABORALES

ARTÍCULO 27º. SITUACIONES LABORALES. El docente puede encontrarse en alguna de las siguientes situaciones laborales:

- a. En ejercicio de sus funciones
- b. En licencia
- c. En comisión
- d. Encargado de otras funciones
- e. Suspendido en el ejercicio de su cargo

ARTÍCULO 28º. DOCENTE EN EJERCICIO. El docente se encuentra en ejercicio de sus funciones cuando asume y ejerce el cargo para el cual ha sido contratado.

ARTÍCULO 29º. 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 al CEIPA, sin derecho a remuneración, o con derecho a ella, si la separación la dispone el Rector para dedicarlo a otros asuntos de la Institución.

ARTÍCULO 30º. DOCENTE EN COMISIÓN. Un docente se encuentra en comisión cuando, por disposición del CEIPA, 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 Decano. En la resolución correspondiente deberá precisarse su duración, el tipo de comisión, si es o no remunerada, y si hay lugar o no al pago de viáticos.

ARTÍCULO 31º. 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 el CEIPA.

ARTÍCULO 32º. DOCENTE SUSPENDIDO. El docente se encuentra suspendido cuando ha sido separado temporalmente de su cargo, conforme a las causales establecidas en el presente estatuto o en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO VIII

DE LA FORMACIÓN Y ESTÍMULOS

ARTÍCULO 33º. PLAN DE FORMACIÓN. De acuerdo con los planes establecidos por el CEIPA, se elaborará anualmente un Plan de Formación para los docentes, orientado a la actualización o al perfeccionamiento en los campos identificados como prioritarios para el mejoramiento del quehacer académico de la Institución.

ARTÍCULO 34º. EVENTOS. El Plan de Formación anual de los docentes será responsabilidad de la Escuela de Administración, el Área de Gestión Humana y la Gerencia de Investigación. Dicho Plan se ajustará en todo caso, a las políticas establecidas en la Institución Universitaria CEIPA para el efecto.

ARTÍCULO 35º. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. El CEIPA fomentará la capacitación permanente de su personal docente, a través de cursos organizados internamente, facilitando los estudios de postgrado y haciendo posible la participación de los docentes en cursos, seminarios, simposios y congresos, dentro de la siguiente reglamentación.

- a. Los cursos de docencia universitaria se dictarán periódicamente y los docentes deberán asistir a ellos en los casos determinados por El CEIPA;
- b. Los cursos de educación continuada que ofrezca la Institución podrán ser cursados por los docentes sometidos a este régimen, previo visto bueno del director de programa o superior respectivo;
- c. Los docentes podrán ingresar a los programas regulares de posgrado que se sirvan en el CEIPA con visto bueno del Decano y la Gerencia Administrativa. En este evento el docente se debe someter a las contraprestaciones y garantías que fije El CEIPA.
- d. El CEIPA financiará en todo o en parte el desplazamiento, el sostenimiento y los estudios de los docentes que, en casos especiales y previo concepto del Decano, deban ir a otras instituciones a capacitarse en áreas de interés para el CEIPA, siempre y cuando el docente se someta a las contraprestaciones y garantías que fije la institución.

- e. El CEIPA hará las gestiones necesarias para conseguir becas para sus docentes, en las áreas que sean de interés mutuo; además, estudiará el otorgamiento de licencias remuneradas y no remuneradas, de acuerdo con los criterios de la Decanatura y la Gerencia Administrativa en cada caso y teniendo en cuenta el criterio del respectivo director de programa o Superior.
- f. El CEIPA asignará anualmente una partida presupuestal para el desplazamiento y participación de los docentes en eventos propios de su carácter docente y que sean de interés para la Institución.
- g. Los docentes podrán avanzar en sus procesos de formación en maestrías y doctorados con el apoyo de la institución. Para el efecto, se desarrollará una normatividad particular.

PARÁGAFO 1. La persona que participe en un programa de formación se compromete con el CEIPA a:

- a. Ser multiplicador para otras personas de los conocimientos adquiridos en el programa.
- b. Obtener un desempeño destacado en el programa.
- c. Permanencia en el CEIPA por un tiempo equivalente al apoyo económico recibido o al doble de la duración de los estudios, a juicio del Área de Gestión Humana.
- d. Aplicar las nuevas competencias en su trabajo, entendidas como los conocimientos, habilidades y actitudes.
- e. Escribir un resumen, artículo o ponencia sobre la formación recibida al superior inmediato, quien será el responsable de darle el trámite correspondiente.

PARAGRAFO 2: Si el CEIPA lo considera pertinente, el docente deberá constituir a favor de la Institución una garantía suficiente y segura, para respaldar el monto de los salarios, prestaciones sociales y demás erogaciones realizadas durante el tiempo de duración de la capacitación. La garantía se hará efectiva en caso de incumplimiento contractual mediante resolución motivada del Rector, sin perjuicio de las acciones disciplinarias o judiciales a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 36º. PRODUCCIÓN INVESTIGATIVA. ESTÍMULOS. El CEIPA fomentará la investigación de su personal docente mediante los siguientes estímulos:

- a. Disponiendo del material bibliográfico actualizado en su biblioteca; además, teniendo acceso institucional a bancos de datos.
- b. El CEIPA, a través de la Gerencia de Investigaciones, como dependencia de apoyo a la investigación, promoverá oportunidades, ubicará fuentes de financiación y

facilitará recursos administrativos y físicos para aquellos docentes que realicen investigaciones de interés institucional.

- c. Cuando a juicio del director de programa y del Gerente del Centro de Investigaciones, la vinculación de un docente a la investigación implique una descarga académica, la Decanatura y la Gerencia Administrativa definirán la cuantía de la descarga y el tiempo de la misma.
- d. La Institución proporcionará sus diferentes medios de divulgación para aquellos trabajos de investigación de los docentes que por sus calidades excepcionales ameriten su difusión institucional.
- e. Aquellos docentes de planta que logren productos de investigación de interés para El CEIPA, podrán obtener bonificaciones no constitutivas de salario, en los términos del sistema de remuneración institucional.

ARTÍCULO 37º. MATERIAL DIDÁCTICO. El CEIPA estimulará la producción de material didáctico que mejore la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Para tal efecto promoverá las siguientes actividades:

- a. Cursos sobre producción de medios didácticos, con énfasis en entornos virtuales.
- b. Financiación de la publicación de medios didácticos y demás producciones de carácter pedagógico cuando la calidad de ellas lo amerite, a juicio del Decano y el director de programa o superior correspondiente.

CAPÍTULO IX

DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 38º. EVALUACION. El CEIPA realizará un proceso de evaluación permanente del logro de las responsabilidades asignadas a los docentes. La evaluación hace parte del proceso de autoevaluación institucional que está orientado al mejoramiento continuo. Es política de la Institución evaluar a sus docentes en el desarrollo y una vez concluida su participación en una actividad académica, con el fin de fomentar la constante mejoría en su desempeño y estimular su producción intelectual. El docente colaborará en la evaluación de su desempeño y deberá ser informado oportunamente acerca de los resultados.

ARTÍCULO 39º. DEFINICIÓN. La evaluación docente es el proceso integral que involucra la revisión del desempeño del docente en las actividades definidas en el plan de trabajo y teniendo en cuenta las metas Institucionales y de la Escuela. Serán fuentes válidas de información para la evaluación, además del mismo docente, los

estudiantes, egresados, sus compañeros de trabajo, los clientes empresariales, el Director del Programa y los demás directivos. Para la evaluación se tomará en consideración su calidad personal, su compromiso con los principios institucionales, su calidad académica, su actitud formadora, su producción académica e investigativa, su compromiso con la virtualidad y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, su cualificación profesional y pedagógica y el cumplimiento del plan de trabajo.

Los resultados de la evaluación se tendrán en cuenta para el movimiento del docente en el escalafón, para el otorgamiento de estímulos y distinciones y para la formulación de acciones de corrección y mejoramiento del desempeño.

PARAGRAFO. Al finalizar el año, cada docente, con su respectivo director de programa, deberán acordar un plan de trabajo para el año siguiente en el cual se incluirán: la carga docente prevista, acciones de mejoramiento para el desempeño docente, proyectos de investigación y producción académica a realizar, actividades de consultoría y apoyo a proyección profesional y a la comunidad, entre otras. De acuerdo a las prioridades del CEIPA.

ARTÍCULO 40º. POLÍTICAS. El Consejo Académico establecerá las políticas generales de evaluación docente y la reglamentación respectiva en cuanto a las dependencias encargadas de realizar el proceso, los procedimientos y los instrumentos para realizarlo.

CAPÍTULO X

DE LAS DISTINCIONES Y LOS RECONOCIMIENTOS

ARTÍCULO 41º. DISTINCIONES. El CEIPA otorgará anualmente distinciones y reconocimientos a los docentes que sobresalgan por su desempeño académico e identificación con los principios y valores institucionales.

ARTÍCULO 42º. REGLAMENTACIÓN. El Consejo Académico Institucional reglamentará todo lo inherente a las distinciones y reconocimiento a sus docentes.

CAPITULO XI

REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 43º. REMUNERACIÓN. El personal docente será clasificado y promovido dentro de las categorías a que se refiere el Capítulo IV del Estatuto Docente. Cada categoría tendrá una asignación salarial, la cual se ajustará anualmente, con sujeción a la disponibilidad presupuestal institucional.

ARTÍCULO 44º. ESTÍMULOS. El CEIPA, por mera liberalidad y en forma ocasional podrá otorgar bonificaciones para sus docentes de planta, como estímulo a la productividad académica e investigativa y al buen desempeño docente. Estas bonificaciones no serán constitutivas de salario.

ARTÍCULO 45º. MECANISMO. Para el efecto de dichas bonificaciones, el Consejo Directivo aprobará un mecanismo claro y transparente, que permita calcular su valor.

ARTÍCULO 46º. PROCEDIMIENTO. El otorgamiento de estas bonificaciones estará a cargo del Consejo Directivo, previo concepto que presente el Área de Gestión Humana. Cada docente tiene el deber de presentar todas las evidencias que le sean requeridas

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 47º. DE LAS FALTAS. Son conductas susceptibles de investigación disciplinaria, además de las señaladas en la Ley y en las normas propias del CEIPA, las reguladas por el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 48º. SANCIONES. Los docentes que incurran en faltas disciplinarias están sujetos a las siguientes sanciones, sin perjuicio de que puedan ser impuestas aquellas definidas en el contrato laboral y la legislación aplicable a la materia:

- a. Amonestación verbal privada, sin anotación en la hoja de vida.
- b. Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida.

- c. Suspensión en el ejercicio docente por el tiempo que determine el órgano sancionador competente.

ARTÍCULO 49º. ORGANISMOS COMPETENTES. Se fija la competencia para determinar las faltas, en el director del programa del cual depende el docente, para investigarlas y calificarlas, en un comité compuesto por dos (2) miembros del Comité de Gerencia y el Secretario General y para definir las sanciones correspondientes, en el Decano de la Escuela de Administración o en el Rector de la Institución, quien para la decisión deberá tener en consideración el informe presentado por la comisión, el presente estatuto y la ley laboral vigente.

ARTÍCULO 50º. PROCESO DISCIPLINARIO. Cuando se tenga conocimiento de que la acción de un docente pueda constituir falta disciplinaria, quien conozca de ella informará por escrito al Director del programa del cual depende el docente, el cual en el término de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho, le comunicará al docente, también por escrito, los cargos que se le formulan. De igual forma al vencimiento de este término, el Director del programa nombrará una comisión compuesta por dos (2) miembros del comité de Gerencia y el Secretario General de la Institución, para que, en los ocho (8) días hábiles siguientes, procedan a investigar el hecho y presenten un informe soportado con material probatorio que sustente sus conclusiones, dicha investigación y todo el procedimiento se realizará con estricta observancia del derecho al Debido Proceso.

ARTÍCULO 51º. PLAZO PARA DESCARGOS. A partir de la notificación que se haga al docente, éste dispondrá de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos en forma presencial, ante la comisión que sea nombrada, de lo cual se dejará un acta y podrá igualmente presentar las pruebas que para su defensa estime conveniente.

ARTÍCULO 52º. CALIFICACIÓN DE LA FALTA. Vencido el termino de ocho (8) días hábiles indicado en el Artículo 47 º, la comisión entregará, el informe y el material probatorio que lo acompañe, al organismo o funcionario respectivo, para que califique la gravedad de la falta y con base en el material probatorio defina las consecuencias.

El funcionario u organismo competente deberá emitir su fallo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de las pruebas. Si no encontrare mérito para continuar el proceso, se archivará el expediente.

ARTÍCULO 53º. RECURSOS. Contra la calificación de conductas y determinación de consecuencias, que se apliquen, proceden los recursos de reposición ante la

Rectoría y apelación ante el Consejo Académico, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la fecha de envío a la dirección registrada por el docente en la Institución. La interposición del recurso de apelación, se hará siempre por escrito, ante el Consejo Académico de la Institución.


ARTÍCULO 54º. TERMINACIÓN DE CONTRATO. La terminación del contrato de un docente se fundamenta en las causales establecidas en la legislación colombiana, en los estatutos y reglamentos de la Institución, en el reglamento interno de trabajo y en los contratos de trabajo.

CAPÍTULO XIII


VIGENCIA

ARTÍCULO 55º. El presente Estatuto comenzará a regir a partir de su aprobación y forma parte del contrato laboral establecido entre la Fundación Universitaria CEIPA y el docente y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Sabaneta a los 28 días del mes de octubre de 2016


DIEGO MAURICIO MAZO CUERVO
Presidente




JOSÉ RENÉ CORREA PÉREZ
Secretario General