

ACUERDO NÚMERO 014 DE 2009**(MAYO 6)**

Por el cual se expide el Estatuto Docente de la I.U. CESMAG.

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
CESMAG, en uso de sus atribuciones estatutarias, y**

CONSIDERANDO:

Que el estatuto docente es una herramienta académico-administrativa por medio de la cual se reconoce la dignidad e importancia del estamento docente y su papel protagónico en la dinámica institucional para alcanzar la calidad académica.

Que de acuerdo con los requerimientos legales de la educación superior, específicamente en el campo de la docencia, se hace necesario expedir el Estatuto Docente.

Que mediante acuerdo No. 005 de febrero 5 de 2003, el Consejo Directivo expidió el Reglamento Docente.

Que en aplicación del literal j del Artículo 21 de los Estatutos de la entidad, corresponde a esta corporación expedir o modificar los reglamentos de la institución.

Que el Consejo Académico, mediante Acuerdo No. 011 de marzo 11 de 2009, presenta a este Consejo una propuesta de Estatuto Docente, la cual se considera viable.

A C U E R D A :

Expedir el siguiente Estatuto Docente de la Institución Universitaria CESMAG":

CAPÍTULO PRIMERO**OBJETO, PRINCIPIOS Y PROPÓSITOS**

ARTÍCULO 1. OBJETO. Comprende este Estatuto el conjunto de normas específicas que regulan las relaciones recíprocas entre la INSTITUCION UNIVERSITARIA CESMAG y sus docentes, en todo lo relativo a las obligaciones y derechos, con base en las disposiciones del régimen laboral colombiano, en las de la educación superior y en la misión, visión y principios de la institución.

ARTÍCULO 2. PEDAGOGÍA INSTITUCIONAL. Estos son los principios de la pedagogía institucional:

- a. La búsqueda de la verdad, como una demostración clara de la proximidad entre la fe y la ciencia.
- b. La convicción permanente de que la institución está vinculada a una tarea cuya función esencial es la formación de "hombres nuevos para tiempos nuevos".
- c. El desarrollo de la Filosofía Personalizante y Humanizadora, como fundamento de un modelo pedagógico.
- d. La misericordia como una actitud que excluye el autoritarismo y la inflexibilidad y que da prelación a la vivencia del evangelio y de la vida fraterna.
- e. La sensatez y sabiduría que garantice la entrega al magisterio como servicio desinteresado para el progreso y desarrollo integral de la comunidad educativa.

ARTÍCULO 3. PERFIL DEL DOCENTE DE LA I.U CESMAG. En concordancia con la importancia de su magisterio, el docente de la I.U CESMAG deberá acreditar y practicar en alto grado calidades humanas, académicas, profesionales y pedagógicas.

ARTÍCULO 4. PROPÓSITOS DEL ESTATUTO DOCENTE. El estatuto docente tiene como propósitos los siguientes:

- a. Promover el desarrollo humano, profesional y pedagógico de los docentes.
- b. Definir las calidades académica, investigativa y de producción intelectual de los docentes.
- c. Establecer las categorías del escalafón docente.
- d. Clasificar a los docentes vinculados a la institución dentro del escalafón docente.
- e. Definir las condiciones y requisitos que debe acreditar un docente para ascender dentro del escalafón docente respectivo.
- f. Definir las condiciones y requisitos que debe acreditar un docente para ser promovido como medio tiempo y tiempo completo.
- g. Establecer los deberes y derechos de los docentes que se vinculan a la institución.
- h. Definir las políticas relacionadas con la vinculación, permanencia, evaluación, promoción y retiro de los docentes.
- i. Establecer los estímulos y distinciones a que se pueden hacer acreedores los docentes.
- j. Definir el régimen disciplinario aplicable a los docentes.
- k. Favorecer la coherencia entre el pensamiento y la acción de los docentes.
- l. Contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación superior, en forma compatible con las funciones de docencia, investigación y proyección social.
- m. Facilitar la vivencia de la teleología institucional.

CAPÍTULO SEGUNDO

INGRESO Y PERMANENCIA EN LA INSTITUCIÓN

ARTÍCULO 5. CONCURSO DE MÉRITOS. Los aspirantes a ingresar como docentes de la Institución Universitaria CESMAG deberán presentarse al concurso de méritos establecido en el procedimiento de contratación de docentes existente en la institución, que se considera incorporado al presente estatuto.

ARTÍCULO 6. CRITERIOS DE SELECCIÓN. Los criterios de selección de los docentes son de carácter académico, investigativo, profesional y de productividad intelectual. En el proceso de selección de los docentes se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- a. Los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado y postgrado realizados por el aspirante según el perfil requerido en la convocatoria.
- b. La experiencia docente, investigativa, directiva docente y profesional calificada.
- c. La productividad académica.
- d. Los resultados obtenidos en la aplicación de pruebas psicotécnicas, de conocimientos y entrevistas.

ARTÍCULO 7. MODALIDAD DE VINCULACIÓN. Son docentes de la institución Universitaria CESMAG aquellas personas que a través de un proceso de selección sean contratadas en una de las siguientes modalidades:

a. Docente Tiempo Completo: Es aquel que se vincula mediante contrato de trabajo para prestar sus servicios en la jornada laboral asignada por la institución con dedicación de 40 horas semanales, según la distribución de las actividades académicas acordadas con el Director de Programa bajo las directrices que sobre la materia indique la institución.

b. Docente Medio Tiempo: Es aquel que se vincula mediante contrato de trabajo para prestar sus servicios en la jornada laboral asignada por la institución con dedicación de 20 horas semanales, según la distribución de las actividades académicas acordadas con el Director de Programa bajo las directrices que sobre la materia indique la institución.

c. Docente Hora Cátedra: Es aquel que se vincula mediante contrato de trabajo para prestar sus servicios en la jornada laboral asignada por la institución, limitado a un número de horas de clase o de investigación, sin sobrepasar el número de horas establecido para esta modalidad de vinculación, según lo indica el reglamento.

d. Docente externo, ocasional o conferencista: Es aquel que se vincula mediante contrato de prestación de servicios, cuya labor no excederá de un mes y su objeto es el de satisfacer necesidades específicas, como: dictar cursos especiales, cursos de educación no formal u otras modalidades que establezca la institución.

ARTÍCULO 8. DE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS:

Las actividades académicas concertadas entre el docente y el Director de Programa, deberán quedar consignadas en la distribución de las horas semanales y semestrales de los docentes tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra en actividades tales como: horas de clase presencial, horas de acompañamiento del trabajo independiente del estudiante, horas de investigación, horas de gestión administrativa y demás actividades que deba realizar el docente, siempre que estén reglamentadas por la institución.

CAPÍTULO TERCERO**ESCALAFÓN DOCENTE**

ARTÍCULO 9. DEFINICIÓN. El escalafón docente es una herramienta académica y administrativa, que tiene por objeto garantizar la excelencia académica de la Institución Universitaria CESMAG y la estabilidad y promoción de los docentes más eficientes.

ARTÍCULO 10. CATEGORÍAS. Según la categoría en el escalafón, los docentes se clasifican como:

- a. Profesor Auxiliar
- b. Profesor Asistente
- c. Profesor Asociado
- d. Profesor Titular

ARTÍCULO 11. INGRESO Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DOCENTE. Para efectos de ingreso y ascenso en el escalafón docente se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Nivel de formación.
- b. Tiempo de permanencia en la categoría anterior.
- c. Tiempo de experiencia docente, investigativa o profesional cuando el docente ingresa por primera vez a la institución.
- d. Evaluación del desempeño docente.
- e. Cualificación docente.
- f. Productividad académica.

ARTÍCULO 12. REQUISITOS PARA EL INGRESO Y ASCENSO. Los docentes vinculados a la Institución Universitaria CESMAG bajo cualquier modalidad de contratación laboral deberán cumplir con los siguientes requisitos para el ingreso y el ascenso en el Escalafón Docente:

a. Profesor Auxiliar: para que un docente pueda ingresar a la institución y ser escalafonado debe cumplir con los siguientes requisitos :

- Acreditar título profesional universitario.
- Acreditar experiencia profesional, docente o investigativa no menor a dos años en tiempo completo equivalente.
- Obtener un puntaje en la valoración de su hoja de vida no inferior a 193 puntos, de los cuales por lo menos 5 deberán corresponder a productividad intelectual.

b. Profesor Asistente: para que un docente pueda ascender de la categoría de auxiliar a la de asistente, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Acreditar título de postgrado a nivel de especialización en área afín a la disciplina del pregrado o en el área pedagógica.
- Haberse desempeñado en la institución como profesor auxiliar en forma continua o discontinua durante cuatro años de tiempo completo, cinco años de medio tiempo o seis años de hora cátedra.
- Haber sido evaluado satisfactoriamente en los dos últimos períodos académicos, obteniendo una calificación igual o superior al promedio alcanzado por los docentes del programa.
- Haber cursado tres diplomados de los contemplados en el plan trienal de cualificación docente, uno de los cuales debe ser en el área investigativa.
- Acreditar mínimo 10 puntos de producción intelectual.

c. Profesor Asociado: para que un docente pueda ascender de la categoría de asistente a la de asociado debe cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar título de maestría afín con la disciplina del pregrado o en el área pedagógica.
- Haberse desempeñado en la institución como profesor asistente en forma continua o discontinua durante cuatro años de tiempo completo, cinco años de medio tiempo o seis años de hora cátedra.
- Haber sido evaluado satisfactoriamente en los últimos dos períodos académicos, obteniendo una calificación igual o superior al promedio alcanzado por los docentes del programa.
- Haber cursado tres diplomados de los contemplados en el plan trienal de cualificación docente, uno de los cuales debe ser en el área investigativa.
- Haber concluido un proyecto institucional de investigación, cuyos resultados hayan sido evaluados por pares externos, con concepto satisfactorio.
- Acreditar una participación como ponente en un evento académico a nivel nacional y a nombre de la institución durante el tiempo de permanencia en la categoría de asistente.
- Acreditar mínimo 20 puntos de productividad intelectual.

d. Profesor Titular: para que un docente puede ascender de la categoría de asociado a la de titular debe cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar título de doctor afín con la disciplina del pregrado o en el área pedagógica.
- Haberse desempeñado en la institución como profesor asociado en forma continua o discontinua durante cuatro años de tiempo completo, cinco años de medio tiempo o seis años de hora cátedra.
- Haber sido evaluado satisfactoriamente en los últimos dos periodos académicos, obteniendo una calificación igual o superior al promedio alcanzado por los docentes del programa.
- Haber cursado tres diplomados de los contemplados en el plan trienal de cualificación docente, uno de los cuales debe ser en el área investigativa.
- Haber concluido un proyecto institucional de investigación, cuyos resultados hayan sido evaluados por pares externos, con concepto satisfactorio.
- Acreditar una participación como ponente en un evento académico a nivel internacional y a nombre de la institución durante el tiempo de permanencia en la categoría de asociado.
- Acreditar mínimo 30 puntos de productividad intelectual.

Parágrafo 1: Cuando la experiencia docente acreditada para ascender en el Escalafón docente corresponda a varias modalidades de vinculación (Tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra) se tendrán en cuenta las correspondientes proporciones.

Parágrafo 2: Cuando un docente no acredite el título de formación académica exigido para las categorías previstas para el Escalafón Docente, se exigirá el doble de la experiencia docente y la producción intelectual de gida en cada categoría.

Parágrafo 3: La equivalencia de docente tiempo completo prevista en el inciso segundo del literal a del artículo 12 del presente estatuto, se calculará con base en las 24 horas de asignación académica que desempeña un docente de tiempo completo.

Parágrafo 4: En el evento que un docente no cumpla con los puntos de productividad intelectual exigida para ingresar al escalafón docente en la categoría de auxiliar, podrá ser contratado; pero para mantener su vinculación deberá acreditarlos en un tiempo pactado con el Rector.

Parágrafo 5: Los requisitos acreditados para cada una de las categorías en el escalafón docente, no serán válidos para el ascenso posterior a otra categoría.

ARTÍCULO 13. DEL PROCEDIMIENTO PARA DECIDIR SOBRE ASCENSOS EN EL ESCALAFÓN DOCENTE. Para decidir sobre las solicitudes de ascenso en el escalafón docente se procederá de la siguiente manera:

- a. El docente que considere cumplir con los requisitos contemplados en el presente estatuto para ascender en el escalafón docente, solicitará este beneficio mediante escrito dirigido al Decano de la respectiva Facultad, anexando los documentos que evidencien el cumplimiento de los mismos. El Decano remite dicha documentación al Consejo de

Facultad dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de radicación, para su análisis en una reunión ordinaria de este organismo.

- b. El Consejo de Facultad dispondrá de treinta (30) días calendario para emitir su concepto ante el Comité de Escalafón Docente.
- c. El Comité de Escalafón Docente, una vez recibida la documentación por parte del Consejo de Facultad, dispondrá de 30 días calendario para resolver la promoción en el escalafón docente al interesado.

Parágrafo: Las hojas de vida de los docentes vinculados a la institución al entrar en vigencia el presente estatuto se valorarán por el Comité de Escalafón Docente, con base en los requisitos previstos y se ubicarán en la categoría que les corresponda.

ARTÍCULO 14. OPORTUNIDAD DE LA SOLICITUD DE ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DOCENTE. Las solicitudes de ingreso o ascenso en el escalafón docente se recepcionarán en las facultades hasta el 15 de agosto de cada año. A partir de esta fecha se efectuarán las evaluaciones correspondientes, las cuales se harán efectivas a partir del 1º de enero del año siguiente.

ARTÍCULO 15. DEL COMITÉ DE ESCALAFÓN DOCENTE. El Comité de Escalafón Docente estará integrado por:

- El Rector quién lo preside
- Los Vicerrectores: Académico, de Investigaciones y Administrativo-Financiero
- El Decano de la facultad a la cual está adscrito el docente
- El Jefe de Planeación
- El Jefe de Gestión Humana
- Los docentes representantes ante el Consejo Académico y el Consejo Directivo

La secretaria de Gestión Humana, será la secretaria del Comité de Escalafón Docente.

ARTÍCULO 16. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ESCALAFÓN DOCENTE. Son funciones del Comité de Escalafón Docente:

- Estudiar los conceptos emitidos por los Consejos de Facultad sobre solicitudes para ascenso en el Escalafón Docente realizadas por los peticionarios.
- Seleccionar los pares externos que evaluarán la productividad intelectual de los docentes que a juicio del Comité y de acuerdo al Estatuto Docente, requieran de dicho trámite.
- Decidir sobre la ubicación inicial de los docentes que se encuentran vinculados dentro de las distintas categorías del Escalafón Docente.
- Decidir sobre las solicitudes de ascenso en el Escalafón Docente.

Parágrafo. Las controversias que no se resuelvan en el Comité de Escalafón Docente, se resolverán en el Consejo Directivo.

CAPÍTULO CUARTO

DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTOS PARA LA VALORACIÓN DE LAS HOJAS DE VIDA DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 17. FACTORES A TENER EN CUENTA PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTOS. Los factores que se tendrán en cuenta para la valoración de la hoja de vida de los docentes son:

- a. Los títulos correspondientes a estudios universitarios.
- b. La experiencia docente, investigativa, directiva docente y profesional calificada.
- c. Los resultados obtenidos en la aplicación de pruebas psicotécnicas, de conocimientos y entrevistas.
- d. La productividad intelectual.

ARTÍCULO 18. ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR FORMACIÓN ACADÉMICA: Los puntos por títulos universitarios se asignan de la siguiente forma:

| Títulos de estudios universitarios | Valoración en puntos |
|--|----------------------|
| Título de pregrado en el área requerida para desempeñar la cátedra | 150 |
| Título de especialización | 20 |
| Título de especialización adicional | 10 |
| Título de maestría | 40 |
| Título de maestría adicional | 20 |
| Título de doctor | 80 |
| Título de doctor adicional | 40 |

Parágrafo 1. Los títulos de postgrado debidamente legalizados y convalidados deben guardar relación directa con la actividad académica o pedagógica asignada al docente al momento del reconocimiento.

Parágrafo 2. No se reconocen puntos por títulos de postgrado de un nivel inferior al máximo que ya acreditó el docente.

Parágrafo 3. El máximo de puntos que se asignará por título de pregrado en el área requerida a los docentes que se encuentran vinculados a la fecha de entrar en vigencia el presente estatuto será de 178 puntos.

ARTÍCULO 19. ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR EXPERIENCIA CALIFICADA.

La asignación de puntos por experiencia calificada, evaluada por el Comité de Escalafón Docente, en la respectiva área de la ciencia, la técnica, las humanidades, el arte o la pedagogía se hace de la siguiente forma:

| Clase de experiencia | Valoración en puntos hasta |
|---|----------------------------|
| Por cada año en tiempo completo equivalente de experiencia en investigación, en cualquier campo de la ciencia, la técnica, las humanidades, el arte o la pedagogía. | 6 |
| Por cada año en tiempo completo equivalente de experiencia docente universitaria. | 4 |
| Por cada año en tiempo completo equivalente de experiencia profesional calificada en cargos de dirección académica en instituciones de educación superior. | 4 |
| Por cada año en tiempo completo equivalente de experiencia profesional calificada diferente a la docente. | 3 |

Parágrafo 1. Cuando resulten fracciones de año se liquida el puntaje proporcional correspondiente.

Parágrafo 2. La experiencia profesional calificada es la que acredita el candidato a ingresar o el docente a clasificar, después de la obtención del título universitario, siempre y cuando esté relacionada con el área de conocimiento profesional y sea distinta a la investigación y a la docencia.

Parágrafo 3. Los años dedicados a la realización de estudios de postgrado con dedicación exclusiva, no se contabilizan como experiencia.

ARTÍCULO 20. ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN PRUEBAS PSICOTÉCNICAS, DE CONOCIMIENTOS Y ENTREVISTAS

| TIPO DE PRUEBA | Valoración en puntos hasta |
|------------------|----------------------------|
| Psicotécnica | 10 |
| De conocimientos | 10 |
| Entrevistas | 8 |

Parágrafo: Lo establecido en el presente artículo, no será aplicable para los docentes que se encuentran vinculados al momento de entrar en vigencia el presente estatuto.

ARTÍCULO 21. PRODUCTIVIDAD INTELECTUAL. Se entiende por productividad intelectual los trabajos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico y pedagógico que los docentes acrediten al momento de su vinculación a la institución o durante su permanencia en ella. En este último caso, cuando se de el crédito o mención a la institución.

Parágrafo. La producción intelectual que se valorará para el ingreso o ascenso en el escalafón docente, será aquella que tenga relación con el desarrollo disciplinar de los programas académicos de la institución.

ARTÍCULO 22. ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR PRODUCTIVIDAD INTELECTUAL: A los docentes se les asigna puntaje por productividad intelectual de acuerdo con las distintas modalidades, sus criterios y sus diversos topes de la siguiente forma:

a. Publicación de artículos

| Artículos publicados | Valoración en puntos hasta |
|---|----------------------------|
| En revistas indexadas por COLCIENCIAS o la entidad que haga sus veces en otros países | 15 |
| En revistas no indexadas de circulación nacional con registro ISSN | 5 |
| En revistas no indexadas de circulación regional con registro ISSN | 3 |
| En boletines de circulación nacional y regional con registro ISSN | 1 |

b. Publicación de libros

| Clase de libros publicados | Valoración en puntos hasta |
|-------------------------------------|----------------------------|
| Producto de una labor investigativa | 15 |
| De texto | 10 |
| De ensayo | 10 |
| Traducciones | 10 |

c. Producción de módulos relacionados con la docencia.

| Clase de módulos publicados | Valoración en puntos hasta |
|-----------------------------|----------------------------|
| Físicos | 5 |
| Virtuales | 5 |

d. Producciones cinematográficas, fonográficas o de video

| | |
|-------------------------------------|----------------------------|
| Difusión e impacto de la producción | Valoración en puntos hasta |
| A nivel internacional | 15 |
| A nivel nacional | 10 |
| A nivel regional | 5 |

e. Obtención de premios relacionados con la docencia, la investigación o la proyección social

| | |
|-----------------------|----------------------------|
| Clase de premio | Valoración en puntos hasta |
| A nivel internacional | 15 |
| A nivel nacional | 12 |
| A nivel regional | 10 |

f. Patentes: 25 puntos

g. Obras artísticas originales relacionados con la docencia, la investigación o la proyección social

| | |
|-----------------------|----------------------------|
| Impacto de la obra | Valoración en puntos hasta |
| A nivel internacional | 15 |
| A nivel nacional | 10 |
| A nivel regional | 5 |

h. Producción técnica relacionados con la docencia, la investigación o la proyección social

| | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| Impacto de la producción técnica | Valoración en en puntos hasta |
| A nivel internacional | 15 |
| A nivel nacional | 10 |
| A nivel regional | 5 |

i. Ponencias en eventos especializados relacionados con la docencia, la investigación o la proyección social

| | |
|---------------------|----------------------------|
| Carácter del evento | Valoración en puntos hasta |
|---------------------|----------------------------|

| | |
|---------------|----|
| Internacional | 10 |
| Nacional | 6 |
| Regional | 3 |

ARTÍCULO 23. Restricciones a los puntajes que se asignen por productividad intelectual.

- a. No pueden asignarse puntos a un mismo trabajo, obra o actividad productiva por más de un concepto.
- b. Cuando una actividad productiva ya reconocida, pueda clasificarse posteriormente en la misma u otra modalidad de mayor puntaje, se puede hacer una adición de puntos que conserve en total el tope de la nueva clasificación. El tiempo máximo para obtener ese reajuste es de un (1) año.
- c. Cuando una publicación, una obra o una actividad productiva tenga más de un autor se procederá de la siguiente forma: a) Hasta tres autores se otorga a cada uno el puntaje total que se le asigne a la publicación, obra o actividad productiva. b) De cuatro a cinco autores, se otorga a cada uno la mitad del puntaje que se le asigne a la publicación, obra o actividad productiva y c) Si son seis autores o más, se otorga a cada uno el puntaje asignado a la publicación, obra o actividad, dividido por la mitad del número de autores.

CAPÍTULO V

CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR PRODUCTIVIDAD INTELECTUAL

ARTÍCULO 24. La puntuación de la productividad intelectual se asigna con base en los siguientes criterios:

- a. En el caso de publicación de artículos se evalúa la revista y no el artículo. A todos los artículos de una revista se les otorga el mismo puntaje, de acuerdo con su modalidad, nivel y clasificación.
- b. Para el reconocimiento de libros de investigación y la asignación de puntajes se tendrán en cuenta los siguientes factores:
 - Desarrollo completo de una temática, capaz de garantizar la unidad de obra;
 - Adecuada fundamentación teórica con respecto al tema tratado;
 - Tratamiento metodológico del tema propio de las producciones académicas y científicas;
 - Aportes y reflexión personal de los investigadores;
 - Pertinencia y calidad de las fuentes y de la bibliografía empleadas;
 - Carácter inédito de la obra;
 - Grado de divulgación regional, nacional e internacional;

- Proceso de edición y publicación serio a cargo de una editorial de reconocido prestigio en el nivel nacional o internacional y con un tiraje apropiado y
- Tener número de identificación en base de datos reconocida (ISBN) asignado.

Ni los informes finales de investigación, ni las tesis o trabajos de grado conducentes a algún título, pueden ser considerados, por si solos, como libros de investigación.

c. Son libros de texto los realizados con una finalidad pedagógica, y para su reconocimiento como tales se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Su orientación hacia el proceso enseñanza - aprendizaje;
- Desarrollo completo del tema en el nivel correspondiente;
- Grado de actualidad y pertinencia del contenido;
- Carácter didáctico de la obra;
- Aportes del autor;
- Carácter inédito de la obra;
- Obra publicada por una editorial de reconocido prestigio en el nivel nacional o internacional y con un tiraje apropiado;
- Grado de difusión regional, nacional o internacional y
- Tener número de identificación en base de datos reconocida (ISBN) asignado.

Ni las notas de clase, manuales, cartillas, impresos, memorias o cualquier otra publicación interna universitaria pueden ser asimiladas a libro de texto.

d. Se reconocen puntos por libros de ensayo, producidos en el campo de la actividad académica o investigativa del docente cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Desarrollo completo de una temática;
- Adecuada fundamentación teórica con respecto al tema tratado;
- Tratamiento metodológico del tema propio de libros de esta naturaleza;
- Aportes y reflexión personal de los autores;
- Pertinencia y calidad de las fuentes y de la bibliografía empleadas;
- Carácter inédito de la obra;
- Grado de divulgación regional, nacional o internacional;
- Proceso de edición y publicación serio a cargo de una editorial de reconocido prestigio en el nivel nacional o internacional y con un tiraje apropiado y
- Tener número de identificación en base de datos reconocida (ISBN) asignado.

e. Para efecto de los reconocimientos a trabajos de carácter científico, técnico, humanístico, artístico o pedagógico mediante producciones cinematográficas, fonográficas o de video, se tienen en cuenta los siguientes factores:

- Impacto internacional, nacional o regional y el grado de utilización, difusión o generalización en la aplicación del producto;

- El nivel (alto, medio, bajo) de aplicación de estrategias didácticas, el nivel de diseño, producción y posproducción y la forma en que responde a las exigencias de formación en pregrado, postgrado y educación continuada;
- El grado de complejidad, versatilidad y facilidad de difusión del medio empleado.

f. Para efectos de reconocimientos de puntos en premios, estos deben corresponder a una convocatoria regional, nacional o internacional. Si el premio tiene diversas categorías o niveles, se gradúan los toques con base en las jerarquías del premio. Los premios o distinciones que confieren la propia institución sólo se reconocen cuando media una convocatoria pública regional, nacional o internacional.

g. Se pueden reconocer puntos por patentes de invención a nombre de la institución. El reconocimiento de puntaje por patentes solo se hace efectivo cuando se publique el registro oficial.

h. Para la asignación de puntos por obras artísticas originales se tendrá en cuenta:

- Trascendencia e impacto de la obra
- Complejidad, naturaleza y calidad de la obra en el campo artístico específico o, cuando sea pertinente, el número de elementos implicados o la duración.

i. Se pueden reconocer puntos por el diseño de sistemas o procesos que constituyan una innovación o adaptación tecnológica, con su respectivo prototipo y documentación.

j. La condición esencial para el reconocimiento de puntos por ponencias en eventos especializados radica en que la ponencia se presente en representación oficial de la institución en un evento académico de alta calidad y que esté publicada en las memorias del evento.

CAPÍTULO SEXTO

PROMOCIÓN DE DOCENTES A MEDIO TIEMPO Y TIEMPO COMPLETO

ARTÍCULO 25. Para proveer una vacante docente en la modalidad de medio tiempo o tiempo completo, el Vicerrector Académico y el Director de Programa estudiarán en primera instancia la posibilidad de promover a los docentes vinculados antes de realizar la convocatoria abierta, lo presentarán al Comité Asesor de Rectoría, el cual a su vez lo presentará al Consejo Directivo.

ARTÍCULO 25. La promoción de docentes hora cátedra a medio tiempo y de medio tiempo a tiempo completo, se realizará con base en el puntaje que obtengan las hojas de vida de los aspirantes, valoradas de conformidad con el capítulo IV del presente estatuto. Quien alcance el mayor puntaje, será el candidato a ser promovido.

CAPÍTULO SÉPTIMO

BONIFICACIONES PARA GRUPOS DE INVESTIGACIÓN CLASIFICADOS POR COLCIENCIAS

ARTÍCULO 26. Las bonificaciones son remuneraciones económicas no constitutivas de salario que se reconocen a cada grupo de investigación que haya sido clasificado por COLCIENCIAS.

ARTÍCULO 27. La liquidación y pago de las bonificaciones se hace una vez publicados los resultados de las convocatorias anuales que realiza COLCIENCIAS con base en el salario mínimo mensual vigente. El reconocimiento de la bonificación se hará mediante acto administrativo expedido por el Rector, en el cual debe constar el valor del pago y la categoría de clasificación del grupo de investigación.

ARTÍCULO 28. La escala de bonificaciones en salarios mínimos mensuales vigentes para cada grupo de investigación clasificado en COLCIENCIAS, es la siguiente:

| MODALIDAD | CATEGORÍAS COLCIENCIAS | BONIFICACIÓN EN SMMV POR GRUPO |
|-------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Clasificación por primera vez | A 1 | 5 |
| | A | 4 |
| | B | 3 |
| | C | 2 |
| | D | 1 |
| Permanencia en la categoría | A 1 | 5 |
| | A | 4 |
| Ascenso de categoría | A 1 | 5 |
| | A | 4 |
| | B | 3 |
| | C | 2 |

Parágrafo 1: Para otorgar la bonificación a un grupo en la categoría .D. es necesario que su índice de producción, calculado por COLCIENCIAS, sea superior a cero y que su antigüedad no sea superior a dos años.

Parágrafo 2: Las bonificaciones a que se alude en el presente artículo no son retroactivas ni acumulativas.

Parágrafo 3: La bonificación para la permanencia en las categorías sólo se aplicará para la A1 y la A, con periodicidad cada tres años.

CAPÍTULO OCTAVO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 29. DEFINICIÓN. La evaluación docente es el proceso por medio del cual se valora el desempeño académico, investigativo, de práctica pedagógica - profesional, proyección social, y el comportamiento administrativo y ético del profesor, observados por diferentes agentes, con fines de mejoramiento y consolidación del conocimiento.

ARTÍCULO 30. AGENTES. Los agentes principales que participan en el proceso de evaluación son: el estudiante, el docente sujeto de evaluación, el Director de Programa y el Vicerrector de Investigaciones. Existen además otros agentes que cumplen un papel administrativo en la evaluación, a saber: Comité de Desempeño Docente, Comité Asesor de Rectoría, Consejo Académico y Consejo Directivo.

La decidida participación de los agentes de evaluación, la transparencia en el proceso, la honestidad en las respuestas y el diálogo franco, son los medios idóneos para mejorar al interior de cada programa académico el quehacer pedagógico y de esta forma hacer viable la excelencia académica.

ARTÍCULO 31. PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. La evaluación docente tiene los siguientes propósitos: asegurar la calidad del desempeño docente, acceder a los programas de cualificación docente, optar por los planes de promoción institucional y determinar la permanencia del docente en la institución.

ARTÍCULO 32. CLASES DE EVALUACIÓN. Los docentes de la I.U.CESMAG participarán periódicamente de un proceso de evaluación que comprende las siguientes clases: heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación.

ARTÍCULO 33. DE LA HETEROEVALUACIÓN. Es aquella evaluación que se hace por parte de los otros agentes de la comunidad académica que son: el estudiante, el estudiante-maestro, el practicante, el Director de Programa y el Vicerrector de Investigaciones.

ARTÍCULO 34. DE LA AUTOEVALUACIÓN. Es un proceso de reflexión intrapersonal que realiza el docente sobre su propio quehacer y de las funciones inherentes a su cargo; existe en cuanto se tiene la certeza que ellos no son agentes pasivos del proceso evaluativo sino, por el contrario, son centro y, por tanto, como agentes activos, realizan valoraciones o estimaciones de sus actuaciones de acuerdo a unos objetivos y criterios previamente establecidos. El proceso autoevaluativo le implica al docente autoconciencia, decisión y compromisos en el orden personal, grupal, profesional e institucional generando autorregulación para mejorar y asegurar la calidad en su desempeño.

ARTÍCULO 35. DE LA COEVALUACIÓN. Es el espacio de encuentro entre los principales agentes del proceso evaluativo: docente y estudiante. Estará dado por la interacción con los demás agentes del sistema de evaluación. Este encuentro es moderado por el Director de Programa y asesorado por el Vicerrector Académico, en el cual se habla de las fortalezas y las debilidades halladas en la heteroevaluación y la autoevaluación. Para ello se levantan las actas respectivas en donde se consignan los compromisos de los estudiantes y docentes para efectos de hacerles el respectivo seguimiento por parte del Director de Programa.

ARTÍCULO 36. COMITÉ DE EVALUACIÓN DOCENTE. Es el ente responsable de orientar el proceso de evaluación en sus diferentes modalidades, para lo cual actuará como organismo asesor en todo lo pertinente.

ARTÍCULO 37. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DOCENTE. El Comité de Evaluación Docente de cada programa estará conformado por:

- El Vicerrector Académico, quien lo presidirá.
- El Decano de la Facultad a la que pertenezcan los evaluados.
- El representante de los profesores ante el Consejo Académico.
- El representante de los profesores ante el Consejo de la Facultad a que pertenezcan los evaluados.
- El Director o Coordinador del programa respectivo.
- El Jefe de Gestión Humana.
- El representante estudiantil ante el Consejo de Facultad respectivo.

ARTÍCULO 38. FUNCIONES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DOCENTE:

- a. Orientar el proceso de evaluación.
- b. Proponer al Consejo Académico los instrumentos de evaluación.
- c. Analizar los informes resultantes de la evaluación, preparados por Vicerrectoría Académica.
- d. Dirigir recomendaciones a las instancias pertinentes, relacionadas con la continuidad de los docentes en la institución.
- e. Elaborar propuestas de mejoramiento académico de los docentes, que una vez aprobados por Rectoría y el Consejo Directivo, se incorporen en el Plan de Desarrollo institucional.

Parágrafo 1: Se entiende por mejoramiento académico, el hecho de superar aspectos que le hayan sido evaluados negativamente.

ARTÍCULO 39. Si con posterioridad al proceso de evaluación, surgen dificultades en el desempeño de un docente, se hará necesario reiniciarlo, con el propósito de evaluar la nueva situación, agotar el conducto regular establecido en este estatuto y tomar la decisión final.

CAPÍTULO NOVENO

CUALIFICACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 40. PRINCIPIO GENERAL. La cualificación docente es un proceso coherente con el de evaluación y supone un compromiso personal e institucional para promover la calidad del docente, en búsqueda de la promoción humana del docente, la acreditación y el desarrollo institucionales, mediante el fomento de todas las actividades académicas pertinentes.

Parágrafo: El proceso de cualificación docente será reglamentado mediante resolución de Rectoría.

CAPÍTULO DÉCIMO

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 41. DERECHOS GENERALES. Como todos los trabajadores, los docentes de la I.U. CESMAG se regirán por el reglamento interno de trabajo y la legislación laboral colombiana.

ARTÍCULO 42. DERECHOS ESPECIALES. Además de los contemplados en el reglamento interno de trabajo de la institución, son derechos de los docentes los siguientes:

- a. Ejercer plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro del principio de la libertad de pensamiento y de cátedra, respetando la honra de las personas y los principios y valores de la Institución Universitaria CESMAG.
- b. Elegir y ser elegido para participar en los organismos colegiados según las disposiciones que establezcan los estatutos y reglamentos.
- c. Conocer, analizar y discutir con la autoridad competente el resultado de las evaluaciones de desempeño docente.
- d. Ascender en el escalafón docente de conformidad con lo establecido en el presente estatuto.
- e. Ser partícipe de los incentivos y reconocimientos establecidos en el presente estatuto y demás reglamentos institucionales.
- f. Ser beneficiario de los programas de formación, capacitación y mejoramiento continuo.

ARTÍCULO 43. DERECHOS DE AUTOR. La producción intelectual científica, técnica,

tecnológica, artística, cultural pedagógica o académica quedará de propiedad de la Institución Universitaria Centro de Estudios Superiores María Goretti I.U CESMAG, la cual podrá explotarla económicamente, sin perjuicio de los derechos morales a través de mención o menciones honoríficas del autor o autores, tanto de profesores, investigadores, o coinvestigadores, como estudiantes que hubieren participado en el equipo investigador. En consecuencia el autor o autores renuncian expresamente a favor de la Institución Universitaria CESMAG.-I.U. CESMAG- los derechos económicos o patrimoniales por su autoría, provenientes de la investigación a que hubiere lugar, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Parágrafo: Lo no contemplado en el presente artículo, se regirá por el reglamento de derechos de autor de la institución y por la legislación vigente.

ARTÍCULO 44. OBLIGACIONES GENERALES. Como todos los trabajadores, los docentes de la I.U. CESMAG deben cumplir con la totalidad de las obligaciones consagradas por el régimen laboral colombiano, el reglamento interno de trabajo y todas las disposiciones pertinentes de la institución.

ARTÍCULO 45. OBLIGACIONES ESPECIALES. Además de las contempladas en el reglamento interno de trabajo y otras disposiciones de la institución, son obligaciones del docente las siguientes:

- a. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y conciencia de los educandos.
- b. Mantenerse actualizado en su actividad académica y profesional y en su formación como educador.
- c. Cumplir con la preparación, actualización y presentación oportuna de los contenidos programáticos y de la ficha de desarrollo temático de los espacios académicos a su cargo y diligenciar el registro diario de clases, los cuales serán analizados por el Coordinador de Componente.
- d. Utilizar en los espacios académicos a su cargo las estrategias pedagógicas pertinentes que faciliten el proceso de enseñanza - aprendizaje.
- e. Utilizar en los espacios académicos a su cargo las estrategias evaluativas que permitan medir el logro de los objetivos de aprendizaje con objetividad, justicia y equidad con estricto cumplimiento de las disposiciones reglamentarias.
- f. Entregar los resultados del proceso de evaluación dentro de los términos establecidos en el calendario académico.
- g. Atender y resolver, en forma adecuada y oportuna, reclamos sobre las evaluaciones y

demás asuntos relacionados con los espacios académicos a su cargo.

- i. Hacer parte de los consejos de: facultad, investigaciones, académico y directivo, cuando sea designado para ello
- j. Hacer parte del comité de investigaciones del programa cuando sea designado para ello.
- k. Desempeñarse como coordinador de componente de área, cuando sea designado para ello.
- l. Desempeñarse como asesor y jurado de trabajos de grado cuando sea designado por el Comité de Investigaciones del programa.
- m. Cumplir con las demás obligaciones relacionadas con la docencia y que le sean asignadas por la autoridad competente.

ARTÍCULO 46. PROHIBICIONES. Para los docentes de la I.U CESMAG, las prohibiciones serán las contempladas en el régimen laboral colombiano, el reglamento interno de trabajo y demás disposiciones Institucionales.

CAPÍTULO DECIMOPRIMERO

ESTÍMULOS Y DISTINCIONES

ARTÍCULO 47. ESTÍMULOS. A los docentes de la I.U. CESMAG, se les podrá estimular:

- a. Con la representación de la institución en certámenes académicos, científicos e investigativos, eventos culturales, sociales o deportivos. Esta representación conllevará el compromiso, por parte del docente, de desarrollar las acciones específicas posteriores que la institución les indicare.
- b. Con la publicación de sus trabajos académicos en los medios de difusión institucionales o en otros regionales donde exista la posibilidad para la I.U.CESMAG.
- c. Recibir apoyo para estudios de postgrado de acuerdo con el reglamento que rige para el efecto.

ARTÍCULO 48. DISTINCIONES. Con fundamento en los méritos académicos o en los servicios distinguidos en el campo de la docencia o de la administración académica, la I.U CESMAG podrá conceder las siguientes distinciones:

- a. PROFESOR EMÉRITO
- b. PROFESOR HONORARIO

ARTÍCULO 49. PROFESOR EMÉRITO. Será otorgada por el Consejo Directivo a solicitud del Rector o del Consejo Académico, previa recomendación del respectivo Consejo

de Facultad, al docente que haya ejercido su cargo por quince (15) años o más en el CESMAG o la I.U CESMAG y que habiendo acreditado elevadas calidades académicas:

- a. Haya sobresalido en el ámbito nacional o regional por sus múltiples y relevantes aportes a la ciencia, a las artes o a la técnica.
- b. Haya presentado un trabajo original de investigación o un texto adecuado para la docencia o sea autor de una obra artística, cualesquiera de ellos evaluado por pares académicos externos.

ARTÍCULO 50. PROFESOR HONORARIO. Será otorgada por el Consejo Directivo a solicitud del Rector o del Consejo Académico, al docente que haya ejercido su cargo por veinte (20) años o más en el CESMAG o la I.U CESMAG, y que al momento de su retiro se encuentre vinculado como docente o que se haya destacado en la enseñanza, la investigación o la administración académica o por haber prestado servicios notables a la institución.

ARTÍCULO 51. PRINCIPIO GENERAL. Se entenderá que los profesores, administrativos y directivos de la I.U CESMAG que se hagan acreedores a una de las distinciones a que se refiere el presente capítulo, deberán haber prestado sus servicios con especial reconocimiento de distinción y aporte al desarrollo académico o administrativo de la I.U. CESMAG.

Parágrafo: Las distinciones académicas se otorgarán en sesión especial solemne realizada en reunión conjunta de los Consejos Académico y Directivo de la institución.

CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO

SALARIOS

ARTÍCULO 52. PRINCIPIO GENERAL. La I.U CESMAG fijará el valor de los salarios para las diferentes modalidades de contratación y categorías del Escalafón Docente, mediante acuerdo expedido por el Consejo Directivo

ARTÍCULO 53. FORMA DE PAGO: El salario se pagará a los docentes en la forma estipulada por el reglamento interno de trabajo y demás normas legales y reglamentarias vigentes en la institución:

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 54. DE LA DEFINICIÓN. La situación administrativa es la condición jurídica particular en que se encuentra un docente respecto del desempeño de las funciones que le corresponden por razón del cargo que ocupa. Según la ley, los estatutos y los reglamentos de

la institución, el docente podrá hallarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

- En servicio activo
- En licencia remunerada
- En permiso
- En comisión
- En vacaciones
- En suspensión del ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 55. DEL DOCENTE EN SERVICIO ACTIVO. Un docente se encuentra en servicio activo cuando está ejerciendo las funciones de docencia, investigación y proyección social propias del cargo para el cual ha sido nombrado. Para efectos administrativos estará adscrito a una facultad, bajo la autoridad del Decano respectivo, del Coordinador del Centro de Humanidades o del Coordinador de Recreación y Deporte.

También lo está cuando ejerza, temporalmente, funciones adicionales de administración.

ARTÍCULO 56. DOCENTE EN LICENCIA REMUNERADA. Las licencias por: luto, enfermedad, maternidad y paternidad se registrarán por las normas de seguridad social vigentes en el país, y la reglamentación interna de la institución.

Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el docente deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones; si no lo hace, incurrirá en abandono del cargo.

ARTÍCULO 57. DEL DOCENTE EN PERMISO. El docente puede solicitar, por escrito, permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles consecutivos cuando haya justa causa. Si el permiso es por un (1) día, será otorgado por el Director del Programa; si es por dos (2) días, será otorgado por el Vicerrector Académico; por tres (3) días será otorgado por el Rector. El oficio de solicitud debe dirigirse a la persona competente para otorgar el permiso según el número de días a solicitar. Copia de la autorización del permiso por 1, 2 o 3 días, debe reposar en el programa. Toda solicitud de permiso, una vez efectuado el procedimiento para su consecución, deberá enviarse a la oficina de Gestión Humana.

ARTÍCULO 58. DEL DOCENTE EN COMISIÓN. Un docente se encuentra en comisión cuando, por disposición de la institución, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo; o cuando por encargo realice en la institución transitoriamente actividades diferentes a las inherentes al cargo que desempeña.

ARTÍCULO 59. DE LAS CLASES DE COMISIÓN. Las comisiones pueden ser:

- Comisión de servicios
- Comisión de estudios
- Comisión administrativa

ARTÍCULO 60. DE LA COMISIÓN DE SERVICIOS. Un docente se encuentra en comisión de servicios cuando previa autorización de Rectoría, ejerce las funciones propias del cargo en otra institución, cumple tareas especiales, participa en actividades investigativas, reuniones, conferencias, seminarios o congresos, o realiza pasantías u otras actividades que se relacionen con el área en que presta sus servicios.

Parágrafo 1: El cumplimiento de la comisión de servicios hará parte de los deberes de todo docente; y si su duración es superior a diez (10) días hábiles, requerirá resolución de Rectoría, en la cual deberá definirse su duración y su forma de remuneración. La comisión de servicios puede ser prorrogable por razones justificadas, dará lugar, en caso necesario, al pago de viáticos y gastos de viaje.

Parágrafo 2: En ningún caso la comisión de servicios podrá implicar desmejora de las condiciones de trabajo, ni violación de los derechos fundamentales de las personas.

ARTÍCULO 61. DE LAS COMISIONES DE ESTUDIO. Un docente se encuentra en comisión de estudio, cuando la institución lo autoriza para separarse parcial o totalmente de sus funciones y adelantar estudios en las condiciones y modalidades que estipulen los reglamentos.

ARTÍCULO 62. DE LOS REQUISITOS PARA ACCEDER A LA COMISIÓN DE ESTUDIOS. La comisión para adelantar estudios se regirá según lo estipulado en el reglamento de becas de maestrías y doctorados de la institución.

ARTÍCULO 63. DE LAS COMISIONES ADMINISTRATIVAS. Un docente se encuentra en comisión administrativa cuando desempeña un cargo administrativo o directivo dentro de la institución.

ARTÍCULO 64. DE LA REMUNERACIÓN DE LA COMISIÓN ADMINISTRATIVA. El docente en comisión administrativa tendrá derecho a la remuneración del cargo al cual ha sido encargado, y por el tiempo que dure la comisión.

ARTÍCULO 65. DEL DOCENTE EN VACACIONES. Los docentes tendrán derecho al disfrute de vacaciones por el término establecido en el código sustantivo del trabajo, según la modalidad de contratación.

ARTÍCULO 66. DEL DOCENTE EN SUSPENSIÓN DEL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES. Un docente se encuentra suspendido cuando ha sido separado temporalmente de su cargo sin derecho a remuneración de conformidad con el reglamento interno de trabajo y el código sustantivo del trabajo.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 67. DE LA INTERPRETACIÓN. Corresponde al Consejo Directivo, como máxima autoridad colegiada de la institución, interpretar, ampliar, desarrollar y modificar las disposiciones de este estatuto, y decidir sobre los casos no contemplados en él de conformidad con el espíritu y tradición que guían a la I.U. CESMAG.

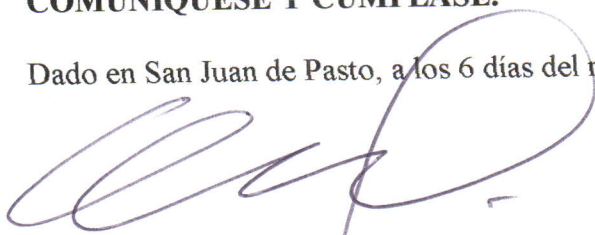
Corresponde también al Consejo Directivo el estudio y decisión de las situaciones que, por su carácter de imprevistas, no estén contempladas en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 68. El presente Acuerdo rige desde la fecha de su expedición, tiene efectos fiscales a partir de la contratación docente del segundo período académico de 2009 y deroga los Acuerdos Nos. 005 de 2003 y 063 de 2007, emanados de este organismo y las demás disposiciones que le sean contrarias.

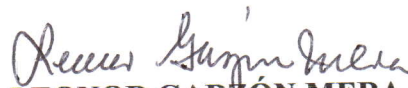
ARTICULO 69. Todas las dependencias de la institución tomarán nota del presente.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en San Juan de Pasto, a los 6 días del mes de mayo de 2009.



CARLOS SANTACRUZ GALEANO
Presidente



LEONOR GARZÓN MERA
Secretaria General

2009: año de la CONFIANZA en lo que edificamos por amor