

C.T.B.

Corporación Tecnológica de Bogotá

VIGILADA MINEDUCACIÓN

**RESOLUCIÓN 6271 DE MAYO 10 DE 1938 DEL MEN
CÓDIGO SNIES: 3809**

**ESTATUTO PROFESORAL
DICIEMBRE 2019
ACUERDO 374**

CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE BOGOTÁ CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO No. 374 DICIEMBRE 11 DE 2019

Por el cual se modifica el Acuerdo de Consejo Directivo No. 342 de Noviembre 20 de 2018, Estatuto Profesorial, de la CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE BOGOTÁ

El Consejo Directivo de la CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE BOGOTÁ, en uso de sus atribuciones reglamentarias,

CONSIDERANDO

- Que se hace necesario modificar el Acuerdo de Consejo Directivo No. 342 de Noviembre 20 de 2018, ajustándolo a las nuevas realidades, lineamientos y necesidades institucionales.
- Que la Corporación Tecnológica de Bogotá es una Institución de Educación Superior de carácter tecnológico, que presta a la comunidad un servicio público de calidad, buscando el bien común, sin ánimo de lucro y promoviendo la formación integral de sus estudiantes.
- Que, con el propósito de promover los mecanismos de autorregulación y autoevaluación, se requiere fortalecer los sistemas internos de gobierno y las normas que regulan las relaciones entre la comunidad educativa y la Corporación Tecnológica de Bogotá
- Que en el Título V de la Ley 30 de 1992 y en el Decreto 1330 de 2019, se establece la necesidad de contar con una reglamentación interna que regule las relaciones de los profesores con la institución, en coherencia con las modalidades, los niveles de formación, su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional.
- Que es necesario actualizar y ajustar las normas y procedimientos que regulen las relaciones académicas, administrativas, financieras y disciplinarias entre la Corporación Tecnológica de Bogotá y sus profesores, que faciliten la determinación de las condiciones de calidad de ellos en términos de dedicación, vinculación y disponibilidad.
- Que se hace indispensable reglamentar los términos en los cuales desempeñarán sus funciones los profesores vinculados a la Corporación Tecnológica de Bogotá en programas académicos formales o de educación continua, ofrecidos directamente por la institución o mediante convenio, y en las modalidades presencial, a distancia, virtual, dual u otros

desarrollos que combinen o integren las anteriores modalidades para el desarrollo de sus labores formativas, académicas, científicas, docentes, culturales y de extensión, acorde con la normatividad vigente.

- Que el Consejo Directivo está facultado para expedir los estatutos y reglamentos que demanden la buena marcha en la institución, de conformidad con el Estatuto General.
- Que el desarrollo institucional y las nuevas exigencias en el país, hacen necesaria la modificación del Estatuto Profesoral aprobado por el Consejo Directivo mediante el Acuerdo 342 de Noviembre 20 de 2018, con el ánimo de realizar una gestión más ágil y ajustada a la realidad del sistema de la Educación Superior Colombiana.

ACUERDA

Modificar el Estatuto Profesoral de la Corporación Tecnológica de Bogotá, y adoptar el contenido en los siguientes capítulos y artículos:

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

Artículo 1. Definición. El Estatuto Profesoral, es el conjunto de principios y normas que orientan las relaciones de la Corporación Tecnológica de Bogotá y todas las personas que desempeñan funciones académicas como profesores, investigadores, gestores de la proyección social o administración educativa en la misma; así mismo, dispone los procesos de vinculación, capacitación, evaluación, permanencia, promoción, Régimen Disciplinario, estímulos e incentivos y lo relacionado con el retiro.

Artículo 2. Principios. Los principios que controlan el Estatuto Profesoral, en la Corporación Tecnológica de Bogotá se basan en el horizonte institucional de la misma, en los fines propios de la educación superior y en las libertades y derechos reconocidos en la Constitución y Legislación Nacional.

Artículo 3. Objetivos. Los objetivos de este estatuto buscan tomar como soportes de operación las políticas, orientaciones y criterios emanados de los órganos colegiados de la Corporación Tecnológica de Bogotá y la puesta en práctica del proyecto educativo institucional.

Artículo 4. Profesor. Son profesores de la Corporación Tecnológica de Bogotá, las personas vinculadas contractualmente con la Institución para desarrollar funciones de docencia, delimitadas como el conjunto de actividades en los procesos de enseñanza – aprendizaje en el aula, en los laboratorios, en las tutorías, consejerías, supervisión de prácticas profesionales y pasantías, con conocimientos, habilidades y destrezas que le

permitan gestionar y emplear recursos tecnológicos. El profesor se caracteriza por desarrollar sus labores formativas, académicas, científicas, docentes, culturales y de extensión en las modalidades presencial, a distancia, virtual, dual u otros desarrollos que combinen o integren las anteriores modalidades, acorde con la normatividad vigente así como de actividades académicas y administrativas complementarias en los programas existentes en la Corporación Tecnológica de Bogotá.

Artículo 5. Aplicación. Las disposiciones del presente Estatuto son de carácter obligatorio para todo el personal académico en calidad de profesor vinculado contractualmente, de conformidad con la legislación respectiva y las normas internas de la Corporación Tecnológica de Bogotá donde el Cuerpo Directivo y los jefes de cada área se responsabilizarán de su cumplimiento. De igual forma, el contenido y cumplimiento del presente estatuto serán parte integral del contrato de trabajo.

CAPÍTULO II PERFIL Y CLASES DE PROFESORES

Artículo 6. Perfil. La Corporación Tecnológica de Bogotá dará relevancia a los profesores que se caractericen por desarrollar mayor énfasis en el aprendizaje colaborativo, en la didáctica basada en las tecnologías de la información y comunicación, en la investigación con carácter interactivo y en aquellos profesores que diseñen y gestionen sus propios recursos para la acción pedagógica, generando en los estudiantes competencias argumentativas, razonamiento cuantitativo, competencias ciudadanas, con sentido crítico, usando el error como fuente de aprendizaje, con una permanente actualización disciplinaria y pedagógica, así como el desempeño formativo a través de competencias. De igual forma, a aquellos profesores que su actualización en las tecnologías de la información y comunicación sea permanente, permitiéndoles acompañar y orientar a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, todo ello en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo y demás normas institucionales.

Artículo 7. Clases de profesores. Profesores de Planta de Tiempo Completo. Profesor de Planta tiempo completo es aquel que dedica la totalidad de la jornada laboral semanal establecida por la Legislación Laboral colombiana y la Corporación Tecnológica de Bogotá, (en este caso 48 horas semana), al servicio de la institución en el desarrollo de sus labores formativas, académicas, científicas, docentes, culturales, de extensión, así como actividades administrativas y complementarias.

Parágrafo. Son funciones de docencia aquellas que conllevan enseñanza-aprendizaje desarrolladas en el aula, laboratorio, supervisión de prácticas, tutorías, consejería y asesorías a proyectos de investigación, lo mismo que a grupos con intereses académicos.

Profesores De Planta Tiempo Parcial. Profesor de Planta Tiempo Parcial es aquel que dedica menos de la jornada laboral semanal establecida por la Legislación Laboral colombiana al servicio de la Corporación Tecnológica de Bogotá en el desarrollo de sus labores formativas, académicas, científicas, docentes, culturales, de extensión, así como actividades administrativas y complementarias.

Parágrafo 1. Profesor De Planta Tiempo Parcial 80%. Es aquel que dedica entre el 61% y hasta el 80% de la jornada laboral semanal de un Profesor de Planta de Tiempo Completo al servicio de la institución en el desarrollo de sus labores formativas, académicas, científicas, docentes, culturales, de extensión, así como actividades administrativas y complementarias.

Parágrafo 2. Profesor De Planta Tiempo Parcial 60%. Es aquel que dedica entre el 31% y hasta el 60% de la jornada laboral semanal de un Profesor de Planta de Tiempo Completo al servicio de la institución en el desarrollo de sus labores formativas, académicas, científicas, docentes, culturales, de extensión, así como actividades administrativas y complementarias.

Parágrafo 3. Profesor De Planta Tiempo Parcial 30%. Es aquel que dedica hasta el 30% de la jornada laboral semanal de un Profesor de Planta de Tiempo Completo al servicio de la institución en el desarrollo de sus labores formativas, académicas, científicas, docentes, culturales, de extensión, así como actividades administrativas y complementarias.

Artículo 8. Profesor Investigador. Se caracteriza por tener formación académica mínimo como maestría o doctorado, docencia universitaria, dirección universitaria o programas académicos afines, lo mismo que experiencia comprobada en el campo de la investigación en áreas de desempeño investigativo o intereses institucionales.

Artículo 9. Profesor Invitado. Son profesores destacados en áreas profesionales convocados por la institución con intereses, tiempos y situaciones específicas, cuya vinculación se definirá de acuerdo a la situación específica.

Parágrafo. La investigación y la proyección social serán consideradas como tareas indisolublemente ligadas a la docencia, así como las tareas complementarias en el quehacer de la Educación Superior.

Artículo 10. Profesor en formación. En función del adecuado desarrollo y mejoramiento institucional y de los programas académicos que la componen, la Corporación Tecnológica de Bogotá, podrá adscribir a profesionales vinculados a la misma por mecanismos diferentes al proceso de selección profesoral establecido y que dadas sus aptitudes, desempeño en la docencia y formación profesional, presenten un perfil adecuado para las actividades docentes o investigativas como profesor en formación, para lo cual se establecerá un periodo de entrenamiento y desarrollo de habilidades y competencias, que no podrá ser superior a dos (2) años, al cabo de los cuales el profesor en formación deberá presentarse a convocatoria institucional o solicitar asimilación a Profesor Aspirante. Si el profesor en formación no es escogido dentro del proceso institucional de selección, no se renovará su vinculación con la institución.

Artículo 11. Dedicación. Para la Corporación Tecnológica de Bogotá la dedicación en las actividades enunciadas en el artículo 7º del presente Estatuto se deben cumplir en la forma establecida, sin embargo se considerarán también las horas de reunión para Comité de Programa, las tutorías estudiantiles y las consejerías según programación de cada periodo académico dentro de ese total.

Parágrafo. Todo profesor conservará los derechos y prerrogativas inherentes al Estatuto Profesoral cuando desarrolle actividades de orden directivo o de gestión académica, bien

sea temporalmente o por comisión, acorde a la categoría establecida por el presente Estatuto Profesoral.

CAPÍTULO III DE LOS NIVELES PROFESORALES

Artículo 12. Definición. Se entiende como la jerarquía de niveles estructurada por la Corporación Tecnológica de Bogotá para clasificar a los profesores vinculados a la institución en función de su trayectoria, méritos y logros académicos, a fin de definir su asignación salarial, el otorgamiento de estímulos y la entrega de apoyos, en procura de la mejora continua y la excelencia académica.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN DE NIVELES PROFESORALES

Artículo 13. Clasificación. La clasificación de niveles es usada como instrumento para categorizar académicamente al personal profesoral con el objeto de reconocer, valorar y estimular su desempeño. Con base en el nivel de formación y los méritos académicos, las categorías son las siguientes:

- a. Aspirante
- b. Instructor
- c. Profesor
- d. Profesor titular

Artículo 14. Aspirante. Es el profesor que habiendo sido seleccionado a través de la aprobación del proceso de selección establecido por la Corporación Tecnológica de Bogotá se vincula de planta a la institución, de acuerdo a lo establecido en el presente estatuto. El profesor aspirante permanecerá por el término de un (1) año en dicha condición; vencido este período y dependiendo de la evaluación de su desempeño será vinculado al nivel profesoral.

Artículo 15. Instructor. Es el profesional con título universitario de pregrado, y un año (1) de experiencia académica como planta tiempo completo en la Corporación Tecnológica de Bogotá.

Artículo 16. Profesor. Para acceder a la categoría de profesor se requiere:

- a. Desempeñarse como Instructor por un lapso de mínimo dos (2) años de planta tiempo completo o su equivalente en tiempo parcial.
- b. Título de pre-grado a nivel universitario, mínimo título de posgrado como especialista o haberse desempeñado en el ámbito laboral como mínimo 10 años desarrollando actividades relacionadas con los cursos asignados
- c. Desarrollar producción académica idónea.
- d. Acreditar el dominio de un segundo idioma en el nivel intermedio, en cuanto a comprensión de textos.

- e. Acreditar un curso en el área de la pedagogía y didáctica avalado por la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- f. Demostrar excelente desempeño académico.

Parágrafo. Para efectos del literal c del presente artículo, podrá ser considerada como producción académica idónea, la que corresponda a por lo menos uno de los siguientes criterios,

- a. Desarrollo multimedia de carácter pedagógico.
- b. Elaboración de un texto de apoyo a la docencia o la investigación.
- c. Publicación que sea producto de un proyecto de extensión.
- d. Ensayo Nacional o Internacional calificado por pares.
- e. Publicación de artículo por lo menos de nivel técnico en revista indexada

Artículo 17. Profesor Titular. Para acceder a la categoría de Profesor Titular se requiere:

- a. Desempeñarse como Profesor años de planta tiempo completo como mínimo cinco (5) años, o su equivalente en planta tiempo parcial.
- b. Poseer título como mínimo de maestría.
- c. Acreditar un curso de actualización en el área de la pedagogía y didáctica.
- d. Desarrollar producción académica idónea.
- e. Acreditar el dominio de un segundo idioma en nivel intermedio en cuanto a comprensión oral y escrita.
- f. Demostrar excelente desempeño académico.

Parágrafo. Para efectos del literal d. del presente artículo, podrá ser considerada producción académica idónea la que corresponda por lo menos a una de las siguientes categorías, previo concepto favorable del Consejo Académico

- a. Elaboración de texto especializado.
- b. Diseño de un proyecto educativo de programa de pregrado o postgrado.
- c. Publicación, producto de proyectos de proyección social.
- d. Premio Nacional o Internacional.
- e. Patente.
- f. Publicación de artículo científico en revista indexada.

Artículo 18. Reconocimiento por nivel profesoral. Se establece un reconocimiento para los profesores de la siguiente manera:

Instructor. $\frac{1}{4}$ de Salario Mínimo Legal Mensual Vigente por encima del salario devengado de acuerdo al nivel de formación.

Profesor. $\frac{1}{4}$ de Salario Mínimo Legal Mensual Vigente por encima del salario devengado en el nivel de Instructor.

Profesor Titular. $\frac{1}{4}$ de Salario Mínimo Legal Mensual Vigente por encima del salario devengado en el nivel de Profesor.

Parágrafo. Los reconocimientos por nivel profesoral serán entregados acorde a las posibilidades financieras de la institución, previo estudio del Comité de Verificación Profesoral y aprobación del Consejo Directivo.

Artículo 19. Acreditación de Formación Académica a Nivel de Posgrado. Para efectos de clasificación, asimilación e incorporación al presente Estatuto, la Corporación Tecnológica de Bogotá solamente tendrá en cuenta aquellos títulos de formación académica a nivel de posgrado, que correspondan a programas y áreas de formación considerados de interés institucional en función del Proyecto Educativo Institucional y los objetivos estratégicos que fundamentan los planes de desarrollo de la Corporación Tecnológica de Bogotá.

Parágrafo. Los programas y áreas de formación de que trata el presente artículo, serán definidos con la periodicidad que estime necesario el Consejo Directivo, previo concepto favorable del Consejo Académico.

Artículo 20. Convalidación de título académico. Cuando el título es otorgado por una universidad extranjera, este deberá ser convalidado por la autoridad nacional respectiva.

Artículo 21. Ingreso y ascenso en los niveles profesoriales. El ingreso y el ascenso en la clasificación de niveles profesoriales para la modalidad del profesor de planta tiempo completo se llevan a cabo mediante propuesta del coordinador del programa o quien haga las veces, previa existencia de la vacante, la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de todos los requisitos y procedimientos establecidos por la Corporación Tecnológica de Bogotá, lo cual será estudiado por el Comité de Verificación profesoral. Para los profesores en la modalidad de hora cátedra se verificará el cumplimiento de todos los requisitos académicos establecidos en este Estatuto, de acuerdo con las necesidades de las distintas unidades académicas, siempre y cuando los títulos obtenidos guarden relación directa con el curso que imparte. Todo ello dentro de las posibilidades institucionales.

Parágrafo. La permanencia en el tiempo de un profesor no le otorga por sí sola el derecho a ser reclasificado.

CAPÍTULO V SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DEL PROFESOR

Artículo 22. Criterios de selección. Los criterios de selección y evaluación profesoral estarán orientados desde los estatutos y reglamentos internos de la Corporación Tecnológica de Bogotá, que demanden la buena marcha en la institución de conformidad con el Estatuto General. Así mismo estarán orientados por la normativa de la educación superior privada de utilidad común, sin ánimo de lucro y con carácter académico, acorde con su misión y visión institucional.

Artículo 23. Proceso de selección. El proceso de selección contempla por lo menos los siguientes pasos:

- a. Identificación de las necesidades de contratación por parte del programa académico que lo solicite.
- b. Estudio de la hoja de vida, disciplina, experiencia y formación pertinente al área de desempeño, acreditación de títulos académicos, trayectoria docente e investigativa y publicaciones.

- c. Verificación institucional de la documentación presentada.
- d. Análisis de antecedentes disciplinarios.
- e. Entrevista (s) programada (s) por el Programa Académico y la Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar Institucional, lo mismo que por la Dirección de Formación y el Rector si así se exigiere.
- f. Asignación de carga académica, presentación del microdiseño de la asignatura(s) a ofrecer e igualmente una simulación de clase, si fuere necesario.

Artículo 24. Vinculación y Contratación. El listado de profesores seleccionados de acuerdo al proceso mencionado en el artículo anterior será presentado a la Rectoría por la Dirección de Formación o quien haga sus veces, para los respectivos nombramientos y suscripción de contratos.

Parágrafo 1. Para los profesores investigadores se requerirá la intervención de la autoridad investigativa institucional.

Parágrafo 2. Bajo los parámetros del respectivo manual de procedimientos administrativos de la institución, ningún profesor podrá iniciar labores antes de haber culminado su proceso de contratación, acogiéndose además a cada una de las normas establecidas en las disposiciones de este Estatuto Profesoral.

Artículo 25. Evaluación del profesor. La Corporación Tecnológica de Bogotá, desarrollará un sistema periódico de evaluación del desempeño del profesor, el cual será dispuesto semestralmente desde la Dirección de Formación o quien haga sus veces y será dado a conocer con la anticipación debida al profesor. Las coordinaciones de Programa podrán desarrollar mecanismos complementarios de evaluación del profesor.

Parágrafo 1. El profesor deberá participar en la evaluación de su desempeño y en el proceso de evaluación institucional, y será informado oportunamente acerca de los resultados.

Parágrafo 2. La evaluación del profesor tiene carácter formativo para su crecimiento y mejoramiento.

CAPÍTULO VI DE LAS FUNCIONES, DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES

Artículo 26. Funciones de los profesores. Son funciones relevantes de los profesores, entre otras:

- a. Orientar sus actividades de acuerdo a la filosofía institucional.
- b. Cumplir y hacer cumplir los reglamentos internos de la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- c. Buscar el desarrollo de la capacidad de pensamiento autónomo, creativo y crítico en los estudiantes, convirtiéndose en el responsable directo del desempeño de las labores formativas, académicas, de enseñanza, científicas y de investigación, culturales y de extensión, así como de gestión académica dentro de la Corporación

Tecnológica de Bogotá en la unidad académica y en los cursos en los cuales se desempeña.

- d. Desarrollar el microdiseño, resumen y contenido del(s) curso(s) a su cargo, acorde al área de conocimiento certificada y en coherencia con las modalidades, los niveles de formación, tipología, identidad y misión institucional. contribuyendo con la investigación y la proyección social para el desarrollo y adaptación del conocimiento dentro del marco de la formación de grupos investigadores con responsabilidad social para la región y el país.
- e. Manejar los parámetros evaluativos bajo los criterios de formación, equidad y obtención de logros en el aprendizaje para los estudiantes bajo su responsabilidad.
- f. Seguir y respetar el calendario académico institucional, lo mismo que los reglamentos vigentes.
- g. Orientar y asesorar a los estudiantes con respecto a la disciplina que maneja en el respectivo programa académico.
- h. Atender las solicitudes de los directivos y del jefe inmediato para flexibilizar y diseñar propuestas modificatorias a los planes de estudio vigentes, escuchando también a sus estudiantes y pares disciplinares.
- i. Orientar, dirigir y evaluar trabajos de grado en caso de solicitud del programa (s) académico (s) existente (s).
- j. Actualizarse continuamente en aspectos disciplinares, pedagógicos y saberes propios de su profesión.
- k. Contribuir a la formación integral del estudiante bajo los derechos y principios constitucionales y normativas sobre la educación superior en Colombia.
- l. Buscar el ejercicio pleno de competencias y roles internacionales de los distintos saberes donde tenga injerencia la institución.
- m. Los demás que les sean exigidos por el contrato de vinculación a la Corporación Tecnológica de Bogotá.

Artículo 27. De los derechos de los profesores.

- a. Recibir un trato respetuoso por parte de los directivos, personal administrativo, pares y estudiantes
- b. Ser respetado en su propiedad y producción intelectual, producción científica, artística o cultural de acuerdo a las leyes vigentes y normas internas de la institución.
- c. Recibir la remuneración correspondiente a la labor ejercida.
- d. Recibir los beneficios institucionales en cuanto a bienestar, clima organizacional, desarrollos tecnológicos y demás, que como profesor le correspondan en la comunidad académica.
- e. Tener acceso, cuando así lo amerite y acredite, a los incentivos establecidos en la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- f. Elegir y ser elegido, de acuerdo a las posibilidades de los diferentes cuerpos colegiados y del estamento profesoral, en los órganos directivos y asesores de la institución.
- g. Desempeñar temporalmente, cargos de dirección académica y/o administrativa.

- h. Acoger los derechos establecidos en la Constitución Política, Código Sustantivo del Trabajo, las normas institucionales, según el caso, y los establecidos en este Estatuto Profesoral, acorde a su vinculación.

Artículo 28. De las obligaciones y deberes de los profesores.

- a. Respetar y cumplir con las obligaciones establecidas en la Constitución Política de Colombia, las Leyes, normas y disposiciones de la Corporación Tecnológica de Bogotá. Así como, conocer integralmente el presente Estatuto Profesoral.
- b. Comprometerse con el proyecto educativo Institucional, la filosofía institucional, los propósitos, lo mismo que con el Plan de Desarrollo Institucional y del programa académico respectivo.
- c. Mantenerse actualizado en los conocimientos, habilidades y ejercicio de competencias con impactos positivos en su entorno profesional.
- d. Cumplir con las obligaciones del presente Estatuto, el contrato suscrito y normas institucionales vigentes.
- e. Respetar las normas inherentes a la ética profesional, en su condición de profesor.
- f. Cumplir la dedicación pactada en el contrato y las actividades de compromiso institucional.
- g. Responder por los materiales, equipos, software y documentos que por razón de su ejercicio profesoral le sean confiados.
- h. Elaborar y actualizar los microdiseños de los cursos académicos bajo su responsabilidad, en consonancia con los parámetros establecidos por la institución y en coherencia con las modalidades, los niveles de formación, tipología, identidad y misión institucional.
- i. Demostrar compromiso, honestidad y vocación permanente por el ejercicio integral de la docencia.
- j. Ser agente de crecimiento y desarrollo en el conocimiento y todas las formas y expresiones de cultura.
- k. Mantener al estudiante informado del microdiseño, desarrollo de contenidos y demás actividades que demande el curso, lo mismo que las evaluaciones.
- l. Realizar las evaluaciones a los estudiantes y la entrega oportuna de sus resultados.
- m. Participar en la evaluación de desempeño del profesor establecida por la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- n. Elaborar y cumplir su Plan de Trabajo en concordancia con las Políticas institucionales y correspondencia con las modalidades presencial, a distancia, virtual, dual u otros desarrollos que combinen o integren las anteriores modalidades
- o. Asistir a las reuniones presenciales o virtuales a las que se le convoque para su cualificación, evaluación, planeación, coordinación o verificación de las actividades programadas y realizadas.
- p. Los demás deberes inherentes a la naturaleza de sus funciones y que se deriven de los valores y principios institucionales.

Artículo 29. De las prohibiciones de los profesores.

- a. Presentarse bajo efectos de embriaguez, sicoactivos o drogas enervantes e Ingerir, traficar o mantener bebidas alcohólicas, drogas y sustancias psicotrópicas y alucinantes en las instalaciones de la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- b. Ejercer la discriminación política, racial, religiosa, de género o de cualquier otra índole.
- c. Obstaculizar o coaccionar, por cualquier medio, el desarrollo normal de las actividades académicas, administrativas y de funcionamiento en general en la Institución.
- d. Intentar, provocar o ejercer actos de violencia física, verbal o moral contra cualquier miembro de la comunidad institucional, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- e. Incumplir con las obligaciones y los deberes o abusar de los derechos establecidos en el presente Estatuto.
- f. Realizar actividades ajenas a las propias de su actividad profesoral durante el desarrollo de las actividades académicas.
- g. Abandonar injustificadamente el lugar de trabajo durante la jornada laboral.
- h. Aceptar en la clase a estudiantes que no hayan sido matriculados o a asistentes sin previa autorización de la institución.
- i. Realizar cualquier conducta tipificada en la Ley como delito o como contravención.
- j. Irrespetar los símbolos de la institución.
- k. Coartar el derecho ajeno a participar en los procesos de escogencia de sus representantes en los organismos de dirección de la institución y violar los derechos de los demás miembros de la comunidad académica.
- l. Obstaculizar las investigaciones que realicen las autoridades académico-administrativas, disciplinarias, o no prestar su concurso respecto de suministrar oportunamente la información.

CAPÍTULO VII SISTEMA DE EVALUACIÓN

Artículo 30. Evaluación Profesor. Corresponde a un proceso mediante el cual se determinan la competencia académica y pedagógica en sus diferentes dimensiones, la idoneidad, ética y el aporte al mejoramiento continuo institucional de los profesores; este proceso será adelantado de manera sistemática de acuerdo con los lineamientos que fije el Ministerio de Educación Nacional, la Corporación Tecnológica de Bogotá y las recomendaciones de los cuerpos colegiados de la misma.

Parágrafo. Los resultados del proceso de evaluación serán dados a conocer en forma escrita, bien sea física o digital, al profesor quien podrá hacer la retroalimentación respectiva ante los responsables institucionales de la evaluación. Así mismo, la instancia evaluadora rendirá informe de los resultados ante el Consejo Académico.

Artículo 31. Objetivos de la evaluación. La evaluación de la labor y gestión académica de los profesores tendrá como objetivo central determinar el proceso constructivo para generar en las personas un mejoramiento continuo y de perfeccionamiento en la

pedagogía, innovaciones educativas y tecnológicas, que cualifiquen al personal académico en el ejercicio de las labores formativas, académicas, de enseñanza, científicas y de investigación, culturales y de extensión, destacando la calidad del profesor y acercándolo a los roles internacionales de su ejercicio.

Artículo 32. Principios de la Evaluación. La evaluación de la labor académica será:

- a. Participativa, ya que en el proceso de evaluación intervienen estudiantes, colegas, directivas del programa y el propio profesor evaluado.
- b. Transparente, por cuanto la finalidad y los mecanismos del proceso de evaluación, deben ser conocidos por el profesor evaluado.
- c. Formativa, porque los resultados se utilizarán fundamentalmente para aportar al crecimiento y desarrollo del profesor.
- d. Integral, porque analiza conjuntamente el desempeño del profesor en el desarrollo de sus labores formativas, académicas, científicas, docentes, culturales y de extensión, acorde con la normatividad vigente.

Artículo 33. Periodicidad de la evaluación. La evaluación debe instrumentarse de tal manera que refleje un proceso evaluativo relevante en las áreas y programas de la Corporación Tecnológica de Bogotá. De todas maneras los profesores serán evaluados periódicamente por los responsables del programa académico respectivo según los parámetros siguientes:

- a. Pedagogía y didáctica. Los aspectos pedagógicos y didácticos comprenden la reflexión pedagógica continua para la preparación y ejecución de las actividades orientadas para adelantar la labor educativa, de tal manera que se privilegie la consecución de los logros académicos planteados institucionalmente
- b. Actualización. Se refiere a los estudios formativos tendientes a la obtención de postgrados, participación en eventos académicos concernientes a su desempeño académico o en temas relacionados con pedagogía que se adelanten interna o externamente.
- c. Producción intelectual científica o técnica. Se refiere a la ejecución de proyectos pedagógicos, didácticos, apoyos educativos y proyectos de investigación, trabajos con calidad técnico científicos, informes finales de investigación, trabajos científicos o relevantes en las disciplinas de dinámica institucional. Igualmente, desarrollos tecnológicos, publicación de libros, artículos en revistas indexadas y manuales de calidad en su área de trabajo o temas pedagógicos.
- d. Responsabilidades. El profesor es responsable de sus actividades intelectuales favoreciendo la legislación respectiva sobre el derecho de autor y propiedad intelectual.

Artículo 34. Resultados. Los resultados de la evaluación del desempeño del profesor serán analizados por los Coordinadores de Programa y el Comité de Talento Humano para la formulación a nivel institucional, de políticas y planes de desarrollo y perfeccionamiento académico a nivel institucional.

Artículo 35. Estrategias derivadas de la evaluación. Los directivos de la Corporación Tecnológica de Bogotá organizarán planes de cualificación, actualización y

perfeccionamiento de los profesores, con el propósito de desarrollar aspectos de mejora a las debilidades manifestadas a través de la evaluación.

Parágrafo 1. La evaluación profesoral es condición necesaria para la estabilidad laboral del profesor, para su ubicación en la clasificación profesoral y para el otorgamiento de estímulos académicos y distinciones.

Parágrafo 2. Las actividades de carácter administrativo o académico-administrativo desempeñadas por el profesor, serán evaluadas por su superior inmediato.

CAPÍTULO VIII DE LA PROMOCIÓN, INCENTIVOS Y MERITOS

Artículo 36. Definición. La Corporación Tecnológica de Bogotá busca la excelencia académica, investigativa y de proyección social a la comunidad, con valores humanísticos para sus profesores. Por lo tanto la vinculación de los mismos mantendrá los criterios de méritos y condiciones académicas destacadas.

Artículo 37. Distinciones. Las distinciones a los profesores serán reglamentadas y aprobadas por el Consejo Directivo, lo mismo que los incentivos y estímulos de conveniencia para el ejercicio profesoral. Serán concedidas a los profesores de planta, cuyo prestigio, desempeño, servicios, desarrollos tecnológicos, labor excepcional o méritos académicos los lleven a ser merecedores de las mismas, ya que se considera un honor para la Corporación Tecnológica de Bogotá otorgarlas a sus profesores destacados en el desarrollo de las labores formativas, académicas, de enseñanza, científicas y de investigación, culturales y de extensión y serán otorgadas por el Rector en acto solemne.

Estas distinciones son:

- a. Distinción CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE BOGOTÁ a la Docencia de Excelencia. Se otorgará cuando el profesor haya obtenido el Premio a la Docencia de Excelencia por lo menos durante cinco (5) años; haya sobresalido por acciones tendientes a crear en el estudiante el espíritu investigativo o emprendedor; se destaque por excelentes relaciones interpersonales y comportamiento ético.
- b. Distinción CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE BOGOTÁ al Mérito Investigativo. Se otorgará cuando el profesor haya obtenido el Premio a la Investigación por lo menos tres (3) veces; haya sobresalido en el ámbito local, regional, nacional o internacional por investigaciones que aporten solución a problemas de su disciplina, con impacto social.
- c. Distinción Académica PROFESOR HONORARIO. Se otorgará a profesores destacados nacional o internacionalmente por sus realizaciones, conocimientos y aportes sobresalientes en el campo de la tecnología, las ciencias o las artes. Esta distinción podrá otorgarse a profesores no vinculados a la Corporación Tecnológica de Bogotá.

- d. Premio a la Docencia de Excelencia. Se otorgará anualmente al profesor con mayor puntaje, logrado en el proceso de evaluación de profesores durante el año, obtenido del promedio aritmético de la evaluación semestral.
- e. Premio a la Investigación. Se otorgará cada dos años a la investigación realizada y culminada en la institución, que según concepto de pares académicos de reconocido prestigio, establezca que merece esta distinción.
- f. Premio al Desarrollo Tecnológico. Se otorgará cada año al profesor cuyo desarrollo tecnológico haya generado mayor aporte e impacto académico en la ejecución de su vinculación contractual.

Artículo 38. De los incentivos. Los profesores tendrán derecho, además de las distinciones mencionadas en este estatuto, como reconocimiento a méritos y logros obtenidos en su desarrollo académico, así como para promover su evolución hacia la excelencia académica, una serie de incentivos definidos de la siguiente manera:

- a. **Financiamiento parcial o total para participar en eventos de orden científico, académico o tecnológico.** Apoyo de orden pecuniario, que se entrega al profesor para asistir a este tipo de eventos, realizados nacional o internacionalmente, siempre y cuando se presenten ponencias o conferencias a las que se haya invitado a título personal el profesor.
- b. **Disminución de carga de funciones docentes.** Otorgada al mejor profesor de planta tiempo completo que se haya distinguido por su excelencia en la docencia, la investigación y la proyección social según los resultados de la evaluación anual. Incentivo sin afectación pecuniaria. La disminución de carga de funciones docentes, en un semestre específico, será fijada por la institución.
- c. **Apoyo a la realización de estudios.** Otorgamiento de ayuda económica a los profesores vinculados a la Institución por lo menos durante tres (3) años consecutivos, para cualificar su formación académica, pedagógica o profesional, mediante la realización de estudios de posgrado.
- d. **Participación en actividades académicas.** Apoyo a la asistencia a seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías y otras actividades que contribuyan al enriquecimiento académico del profesor. Este apoyo puede ser pecuniario o en tiempo.
- e. **Bonificaciones por mejoramiento académico.** Es una retribución monetaria, no constitutiva de salario, que se pagará por una única vez, cuando el profesor alcance alguno de los siguientes logros:
Bonificación de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes por los siguientes conceptos:
 - Texto especializado.
 - Premio Nacional.
 - Premio Internacional.
 - Patente.
 - Segundo título de Postgrado a nivel de Maestría o Doctorado, pertinente con su área de trabajo.

Bonificación de un (1) salario mínimo mensual legal vigente por los siguientes conceptos:

Publicación en revista nacional indexada en categoría A.

Trabajo o ensayo internacional.

Segundo título de Postgrado a nivel de Especialista, pertinente con su área de desempeño.

Bonificación de cero punto setenta y cinco (0.75) salario mínimo mensual legal vigente por los siguientes conceptos:

Manual o Proyecto Educativo.

Desarrollo Tecnológico.

Trabajo o ensayo nacional.

Ponencia Congreso Internacional.

Publicación en revista nacional indexada en categoría B.

Bonificación de cero punto cincuenta (0.50) salario mínimo mensual legal vigente por los siguientes conceptos:

Ponencia en Congreso Nacional.

Publicación en revista nacional indexada en categoría C.

Curso nacional o internacional con una intensidad horaria igual o superior a 50 horas.

Parágrafo. Los incentivos, premios y bonificaciones que eventualmente se llegaren a reconocer, tendrán carácter extralegal y no serán constitutivos de salario ni factor prestacional y serán entregadas acorde a las posibilidades financieras de la institución, previo estudio y aprobación del Comité de Verificación Profesoral. Antes del pago, las partes deberán firmar el soporte documental de exclusión salarial, si fuere del caso.

CAPÍTULO IX REMUNERACIÓN

Artículo 39. Reconocimiento. El Consejo Directivo definirá anualmente la remuneración de los profesores.

Artículo 40. Pagos. Los profesores de planta deberán desarrollar actividades específicas de proyección social, asesoría y consultoría cuando éstas sean contratadas por la Corporación Tecnológica de Bogotá. Los profesores podrán recibir pagos por estas actividades de acuerdo con las políticas, reglamentaciones y procedimientos que se establezcan en la Corporación Tecnológica de Bogotá.

Artículo 41. Derechos Patrimoniales. Los derechos patrimoniales de autor provenientes de inventos, hallazgos, desarrollos tecnológicos, publicaciones, traducciones y otros productos intelectuales, artísticos o técnicos, realizados por los profesores dentro del tiempo contratado por la Corporación Tecnológica de Bogotá o con recursos de la misma son propiedad de la Corporación Tecnológica de Bogotá. Los derechos morales de autor corresponden al profesor o al equipo que contribuyó a los avances científicos, artísticos o técnicos. Para efectos de las sesiones y registros de

propiedad intelectual los profesores o grupos de autores deberán realizar los trámites correspondientes una vez sea solicitado por la Corporación Tecnológica de Bogotá.

CAPÍTULO X DE LAS SITUACIONES DE LOS PROFESORES DE PLANTA

Artículo 42. Situaciones contractuales. El profesor de planta de la Corporación Tecnológica de Bogotá puede encontrarse en cualquiera de las siguientes situaciones:

- a. **Servicio activo:** Una vez que el profesor ha firmado la relación contractual y esté ejerciendo las actividades generadoras para las cuales fue vinculado.
- b. **Licencia.** Cuando el profesor suspende sus actividades temporalmente por solicitud propia, en este caso la licencia será concedida por el Rector previo visto bueno de la Dirección de Formación o quien haga sus veces. El tiempo de licencia solicitado por el profesor no será remunerado ni tomado en cuenta para ninguno de los efectos contemplados en el presente Estatuto.
- c. **Comisión de servicios:** En caso que la Corporación Tecnológica de Bogotá realice solicitud expresa de alguna comisión fuera de la institución, el profesor realizará esas funciones temporales, llevando siempre la representación institucional en eventos de orden científico o académico, o en cumplimiento de misiones específicas.
- d. **Comisión de estudios:** Cuando la Corporación Tecnológica de Bogotá la autorice, el profesor podrá separarse temporalmente de sus funciones para atender estudios de actualización o profundización de carácter formal o para el desarrollo humano, lo mismo que para participar en trabajos de investigación con comunidades científicas.

Parágrafo. En caso de que la comisión de estudios sea remunerada, la Corporación Tecnológica de Bogotá exigirá al profesor un contrato de contraprestación de servicios por lo menos por el doble del tiempo utilizado en la comisión. El Consejo Directivo de la Corporación Tecnológica de Bogotá reglamentará lo pertinente a comisiones de estudio.

CAPÍTULO XI DESARROLLO PROFESORAL

Artículo 43. Actualización. La dinámica pedagógica y profesional exigirá la actualización permanente del profesor y la formación avanzada como actividades integrales del proceso de crecimiento académico en cada programa académico. La Corporación Tecnológica de Bogotá buscará que todos los profesores de los programas académicos tengan un título académico superior al programa ofrecido.

Artículo 44. Núcleos Temáticos. Los núcleos temáticos exigidos por la Corporación Tecnológica de Bogotá para el desarrollo profesoral privilegiarán la disciplina propia del área de desempeño, la universitología, la pedagogía, las tecnologías de la información

y la comunicación y por lo menos un segundo idioma, en coherencia con las modalidades, los niveles de formación, tipología, identidad y misión institucional.

Artículo 45. Redes. La Corporación Tecnológica de Bogotá propenderá para que los profesores formen parte de redes académicas para el desarrollo científico, humanista e integral sustentable.

CAPÍTULO XII RETIRO

Artículo 46. Retiro. El retiro de un profesor se produce como consecuencia de la terminación del contrato respectivo, por renuncia o jubilación del profesor o por la culminación de la actividad académica para la cual fue contratado o por cualquier causa legal.

Artículo 47. Incumplimiento. En caso de incumplimiento de las normas, principios y deberes se podrán aplicar sanciones, las cuales dependerán de la gravedad de la falta.

Parágrafo. En cualquiera de las situaciones anteriores los profesores tendrán derecho al debido proceso a su procedimiento, a ser escuchados para presentar descargos y pruebas pertinentes.

Artículo 48. Evaluación Negativa. La evaluación negativa del desempeño académico del profesor y especialmente si es continua, lo mismo que la ausencia de producción intelectual, técnica, artística, desarrollos tecnológicos o la desatención a los compromisos de la investigación y la proyección social podrán dar lugar a su retiro, dentro de la normatividad.

CAPÍTULO XIII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. Actuación Disciplinaria. La actuación disciplinaria de la Corporación Tecnológica de Bogotá está basada en los derechos fundamentales establecidos en el Artículo 29 de la Constitución Política y se fundamenta en los principios de:

- a. Defensa
- b. Contradicción
- c. Doble Instancia
- d. Presunción de inocencia
- e. Igualdad
- f. Investigación Integral
- g. Ejecutoriedad disciplinaria.
- h. Ser sancionado de conformidad con las normas preexistentes al acto imputado.

Artículo 50. Aplicación. El Régimen Disciplinario se aplicará a todo profesor de la Corporación Tecnológica de Bogotá cuando se le impute ser autor, determinante, cómplice, participe, favorecedor o encubridor, de infringir o cometer alguna de las faltas establecidas en el presente Estatuto Profesorial, en desarrollo de las actividades académicas dentro o

fuera de las instalaciones de la institución o en representación de la misma o en otras instituciones en las cuales la Corporación Tecnológica de Bogotá realice alguna actividad interinstitucional o intercultural.

Artículo 51. De la finalidad. De acuerdo a los principios generales de los Estatutos y Reglamentos de la Institución, el régimen disciplinario estará orientado a prevenir y corregir conductas y faltas contrarias a la adecuada convivencia Institucional, entendiéndose por tales aquellas que atentaren contra los estatutos y reglamentos Institucionales, y contra el orden académico y de convivencia en general.

Parágrafo. La Corporación Tecnológica de Bogotá tendrá la atribución de desarrollar el proceso disciplinario a sus profesores por intermedio de las autoridades institucionales respectivas.

Artículo 52. Efectos disciplinarios. Para todos los efectos disciplinarios, se entiende por profesor lo establecido en el Capítulo I Aspectos Generales, artículo 4, del Presente Estatuto Profesoral.

Artículo 53. Consejo Disciplinario Profesoral. Mediante el presente Estatuto Profesoral, se conforma el Consejo Disciplinario Profesoral, de acuerdo con las consideraciones plasmadas en el mismo, y será integrado de la siguiente manera: El Rector, el Secretario General; el Director de Formación; un (1) representante de los Coordinadores de Programa, elegido por estos; el Director de Desarrollo Humano y Bienestar Institucional, el cual tendrá voz pero no voto; un (1) representante de los profesores, quien podrá ser el representante de dicho estamento al Consejo Académico y un (1) representante de los estudiantes quien podrá ser el mismo elegido para el Consejo Académico.

Parágrafo 1. Serán funciones principales de este Consejo: conocer, analizar, evaluar las quejas y acusaciones que se presenten y determinar si amerita o no la apertura del procedimiento disciplinario, así como examinar las acciones consideradas como falta, escuchar a los profesores en los descargos solicitados, practicar las pruebas, aplicar las sanciones respectivas y resolver, en caso de ser necesario, los recursos de reposición respectivos.

Parágrafo 2. Corresponde al Secretario General de la Institución la notificación y tramite de la apertura del Proceso Disciplinario, la formulación de cargos y la notificación de la decisión tomada por el Consejo Disciplinario.

Parágrafo 3. El Consejo Académico atenderá los Recursos de Apelación interpuestos contra las decisiones del Consejo Disciplinario.

Artículo 54. De la dignidad humana. Todas las personas que intervengan en un proceso disciplinario deberán ser tratadas con el respeto y la dignidad que un ser humano merece.

Artículo 55. De la Falta Disciplinaria. Se entiende por falta disciplinaria toda actuación por parte del profesor en contra de los deberes y prohibiciones establecidos en el Estatuto Profesoral, la Misión, los objetivos y propósitos de la institución, la ética en el desarrollo profesional, la disciplina, el respeto, la moral, las buenas costumbres, la integridad personal y colectiva, los bienes de la Corporación Tecnológica de Bogotá y de los miembros de la misma, así como toda infracción o violación a las normas estatutarias de la Corporación Tecnológica de Bogotá.

Artículo 56. De la clasificación de las faltas. La Corporación Tecnológica de Bogotá clasifica las faltas en:

- a. Gravísimas
- b. Graves
- c. Leves

Parágrafo 1. Se consideran faltas Gravísimas:

- a. Haber sido condenado por la justicia, por la comisión de un delito.
- b. El acto que conlleve al desprestigio de la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- c. El irrespeto a las insignias de la patria y de la Institución.
- d. Las conductas que atenten contra la Misión, los Principios Institucionales y contra la ética profesional.
- e. Obstaculizar las investigaciones que realicen las autoridades académicas, administrativas, disciplinarias, judiciales o no suministrar oportunamente las informaciones y documentos necesarios para esclarecer los hechos.
- f. Dar lugar a que por su conducta se extravíen, pierdan o dañen bienes de la Institución, o a cargo de la misma, cuya administración se le haya confiado.
- g. Atentar con cualquier propósito contra la inviolabilidad de cualquier documento institucional, de información personal y académica.
- h. El daño o hurto de bienes de la Corporación Tecnológica de Bogotá, de los estudiantes, profesores o funcionarios.
- i. La hostilidad repetida y manifiesta, o la agresión de palabra o de hecho, o toda otra forma de violencia contra estudiantes, profesores o personal administrativo y demás personas que estén al servicio de la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- j. El engaño y/o la trampa en contra, y para su beneficio, a las autoridades institucionales sobre el cumplimiento de los requisitos académicos, administrativos y financieros establecidos por la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- k. La conducta intencional que tenga como consecuencia una grave lesión o ponga en grave riesgo la seguridad, la integridad personal o moral, el buen nombre, la libertad, la intimidad y el honor sexual, de estudiantes, profesores, personal administrativo o visitantes de la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- l. Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con el buen nombre de la Institución.
- m. Portar armas en la Corporación Tecnológica de Bogotá o en cualquier otra actividad organizada por la Institución.
- n. Portar, negociar, o consumir sustancias psicoactivas o embriagantes, o presentarse bajo los efectos de las mismas a la institución o a las actividades académicas organizadas por la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- o. Consumir, inducir al consumo, así como la comercialización, tanto en los predios institucionales como en actividades académicas dentro o fuera de él, de licor y/o sustancias alucinógenas, psicoactivas o cualquier tipo de sustancia que genere dependencia física o psíquica.
- p. Todas las modalidades de plagio y/o fraude.
- q. La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Parágrafo 2. Son faltas Graves las siguientes:

- a. Realizar una conducta consagrada en la Ley como contravención.
- b. Realizar cualquier conducta que atente contra la Misión, los Principios y la ética de la profesión o contraria a la razón de ser del Programa Académico respectivo al cual esté vinculado.
- c. Atentar contra la inviolabilidad de cualquier documento de información personal y académica del Programa Académico al cual este adscrito o de la Corporación Tecnológica de Bogotá o de cualquiera de los miembros de la misma.
- d. Atentar contra el proceso de formación integral y libre desarrollo de cualquier miembro de la comunidad institucional.
- e. Amenazar, provocar o agredir a cualquier miembro de la comunidad académica.
- f. Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles contra el buen nombre del Programa Académico o de la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- g. El uso del carné de un tercero con fines de suplantación, sin importar la finalidad de la suplantación.

Parágrafo 3. Son faltas Leves todos los actos que implican el incumplimiento de los deberes y las prohibiciones de los profesores tal como lo establece el presente Estatuto Profesorial y que no estén definidas en él como faltas graves o gravísimas.

Artículo 57. De la gradualidad de las sanciones. Las faltas se sancionarán de acuerdo a la gravedad de las mismas y su sanción será consecuente con dicha gravedad.

Artículo 58. Calificación de las faltas. Para la calificación de las faltas se tendrán en cuenta principalmente los siguientes criterios:

- a. La naturaleza de la falta y sus efectos.
- b. Las modalidades y las circunstancias del hecho se valorarán de acuerdo al grado de participación en la comisión de la falta y a la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes.
- c. Los antecedentes personales del infractor, los cuales se considerarán sobre todo el período de tiempo que haya permanecido vinculado con la Corporación Tecnológica de Bogotá.

Artículo 59. Agravantes. La Corporación Tecnológica de Bogotá considera circunstancias agravantes de las faltas, las siguientes:

- a. Reincidir en la comisión de faltas.
- b. Realizar el hecho en complicidad con otros.
- c. Cometer la falta abusando de la confianza depositada por la Corporación Tecnológica de Bogotá.
- d. Cometer la falta para ocultar otra, y rehuir la responsabilidad para atribuirla a otro u otros.
- e. Infringir uno o más deberes y/o incurrir en una o más faltas disciplinarias con la misma acción u omisión, de acuerdo con este Estatuto Profesorial.
- f. Preparar premeditadamente la infracción y las modalidades empleadas en la misma.
- g. Obstaculizar el proceso disciplinario.

Artículo 60. Atenuantes. La Corporación Tecnológica de Bogotá considera circunstancias atenuantes las siguientes:

- a. La buena conducta anterior del infractor.
- b. Haber participado en el proceso de conciliación respectivo.
- c. La excelente evaluación profesoral del infractor durante toda su historia laboral en la Corporación Tecnológica de Bogotá.

- d. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
- e. La confesión oportuna de la falta ante autoridad competente de la Institución.

Artículo 61. Modalidades. La Corporación Tecnológica de Bogotá considera como modalidad de la falta:

- a. Dolosa: Se presenta cuando el profesor conoce los hechos de la constitución de la falta disciplinaria y quiere su realización, así como, cuando la realización de la falta disciplinaria ha sido prevista como probable y su no producción se deja al azar.
- b. Culposa: Se presenta cuando el resultado de la falta disciplinaria es producto de la infracción al deber objetivo de cuidado y el profesor debió haberlo previsto por ser previsible, o habiéndolo previsto, confió en poder evitarlo.
- c. Por Acción y Omisión: La conducta disciplinaria puede ser realizada por acción o por omisión.

Artículo 62. De los participantes. La Corporación Tecnológica de Bogotá considera como participantes en la ejecución de la falta:

- a. Autor: Persona que realiza la conducta disciplinable por sí mismo o utilizando a otro como autor material y/o intelectual.
- b. Coautor: Aquella persona que mediando un acuerdo común, actúa con división del trabajo, atendiendo la importancia del aporte ejecutado.
- c. Determinador: Aquella persona que determina a otra a que realice la conducta disciplinable.
- d. Cómplice: Aquella persona que contribuye a la realización de la falta disciplinable o preste su ayuda posterior, por concierto previo o concomitante a la misma.
- e. Favorecedor: Aquella persona que teniendo conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinable y sin concierto previo, ayuda a eludir la acción de la autoridad institucional o a entorpecer la correspondiente investigación.

Artículo 63. Del término para informar la falta. El afectado por la ocurrencia de una falta dispondrá de cinco (5) días hábiles siguientes a la comisión del hecho para informarla, sin embargo si el afectado no tuvo conocimiento de la ocurrencia de la falta por razones de fuerza mayor o caso fortuito, los cinco (5) días hábiles iniciaran a contarse desde el momento en que se tenga tal conocimiento o en el que la misma desaparezca.

Artículo 64. De la forma para informar la falta. La persona o personas afectadas por la ocurrencia de una falta presentarán la situación de manera escrita, clara, y resumida al Consejo Disciplinario, en la cual plasmará lo sucedido y aportará las pruebas que demuestren su escrito.

Parágrafo 1. El Consejo Disciplinario, a través del Secretario General, notificará personalmente y por escrito al profesor la apertura del proceso disciplinario y la formulación de cargos respectiva, adjuntando las pruebas correspondientes. En caso que el profesor se negare a firmar el recibido de la notificación o de cualquier actuación dentro del proceso disciplinario, se le hará entrega de la comunicación en presencia de dos testigos, los cuales deberán dejar las constancias respectivas. Si no es posible ubicar al profesor para la entrega de la notificación, esta se realizará mediante la utilización de correo certificado a la dirección registrada en la Coordinación de Gestión, Registro y Control Académico, si aun

así no es posible su ubicación y notificación, la misma se realizará por Edicto fijado en la Secretaría General, por el término de cinco (5) días hábiles.

CAPÍTULO XIV DEBIDO PROCESO

Artículo 65. Del debido proceso. El profesor que incurra en falta prevista en estos Estatutos, podrá ser investigado por el Consejo Disciplinario y con observancia formal y material de las normas que se determinan en el presente Régimen Disciplinario.

Artículo 66. Del derecho a la defensa. Se garantizará el derecho a la defensa, la cual deberá ser integral e ininterrumpida conforme lo que establece el Artículo 29 de la Constitución Política. La defensa la ejercerá el imputado personalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en este reglamento sobre acompañamiento interinstitucional. Tendrá derecho a estar asistido por su abogado defensor de confianza.

Artículo 67. Del derecho de contradicción. Los profesores que sean sometidos a proceso disciplinario tienen derecho a presentar y solicitar pruebas y a controvertir las que existan en su contra.

Artículo 68. De la doble instancia. Toda decisión que afecte los derechos del profesor sometido a proceso disciplinario, debe estar debidamente fundamentada y será susceptible de los recursos de reposición ante la misma autoridad académica que la emitió y de apelación ante el Consejo Académico, en forma escrita y dentro de los términos señalados en el presente Régimen Disciplinario.

Parágrafo. En la decisión de los recursos no podrá agravarse la sanción que impuso el proceso disciplinario regular.

Artículo 69. De la presunción de inocencia. Todo profesor a quien se le impute la comisión de una falta se presume inocente y debe ser tratado como tal mientras no se profiera la decisión sancionatoria definitiva sobre su responsabilidad disciplinaria y ésta a su vez será el producto de la investigación que se realice en tal sentido.

Artículo 70. De la igualdad. Es deber del Consejo Disciplinario hacer efectiva, en todas sus formas, la igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y en el ejercicio de la misma.

Artículo 71. De la investigación integral. El Consejo Disciplinario tiene la obligación de indagar los hechos, tanto los favorables como los desfavorables a los intereses del profesor, así como las circunstancias que lo atenúen, agraven o excluyan de la sanción.

Parágrafo. Para la graduación de la sanción se atenderá la preexistencia de atenuantes o agravantes que serán juzgados a partir de los antecedentes del profesor en la Corporación Tecnológica de Bogotá y de acuerdo con los contextos en que ocurran los hechos.

Artículo 72. De la ejecutoriedad disciplinaria. El destinatario del régimen disciplinario cuya situación se haya decidido mediante decisión ejecutoriada o decisión que tenga la misma fuerza vinculante proferida por el Consejo Disciplinario no será sometido a nueva investigación y juzgamiento disciplinarios por el mismo hecho, aunque a éste se le dé una denominación distinta.

Artículo 73. De la competencia. El procedimiento disciplinario tendrá las siguientes competencias:

- a. EL Consejo Disciplinario, conocerá y decidirá sobre las sanciones a las faltas incurridas por el profesor.

Parágrafo. En todos los procedimientos disciplinarios se observará rigurosamente el respeto al debido proceso y el derecho a la defensa.

Artículo 74. Formulación de cargos. La formulación de cargos deberá expresar de manera clara, precisa y resumida la conducta o conductas trasgredidas, así como la falta objeto de sanción. Contra este levantamiento de cargos no existe la posibilidad de recurso alguno. Así mismo, en el pliego de cargos, se deberá indicar el lugar, la fecha y la hora en que el profesor inculpado podrá presentarse a ser escuchado a descargos.

Parágrafo 1. Si lo desee el profesor inculpado podrá hacerse acompañar de dos testigos o de otros profesores, o por el representante de profesores al Consejo Académico.

Artículo 75. Presentación de descargos. El inculpado tendrá derecho a presentar descargos, en forma escrita sobre los hechos expresados en el pliego de cargos, así como sobre las pruebas existentes o aportar nuevas pruebas, en el término de cinco (5) días hábiles a partir de la notificación de los cargos.

Parágrafo. Una vez recibidos los descargos del profesor, se practicarán durante los cinco (5) días hábiles siguientes, las pruebas a que haya lugar.

Artículo 76. De la decisión y la notificación. Si el profesor inculpado no rinde descargos, o se practican las pruebas respectivas si las hubiere, el Consejo Disciplinario, dentro de los cinco (5) días hábiles luego del vencimiento del proceso probatorio, proferirá el acuerdo absolutorio o de imposición de sanción, la cual será notificada personalmente o por edicto, fijado en lugar público por el término de cinco (5) días hábiles.

Artículo 77. Imposición de la sanción. Una vez cumplidos los trámites relacionados con la presentación de los cargos y de los descargos, el Consejo Disciplinario procederá a calificar la falta, teniendo en cuenta sus agravantes y sus atenuantes, y a aplicar la sanción correspondiente, por medio de Acta.

Parágrafo. El acta relacionada con la imposición de la sanción, deberá ser motivada y contendrá:

La identidad del profesor involucrado.

- a. Un resumen de los hechos.
- b. El análisis de las pruebas en que se basa.
- c. El análisis de los cargos, de los descargos y de las alegaciones presentadas.
- d. La fundamentación de la calificación de la falta.
- e. El análisis de la culpabilidad.
- f. Las razones de la absolución o de la imposición de la sanción.
- g. Los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción.
- h. La decisión en la parte resolutive.
- i. Los recursos que proceden contra la misma, ante qué autoridad y dentro de qué término.

Artículo 78. De las Sanciones. La sanción es una medida que tiene por objeto corregir y formar al profesor por las conductas disciplinables que haya cometido, en prevención y garantía de la buena marcha de la actividad académica.

Artículo 79. De los tipos de sanciones. Las faltas disciplinarias contempladas en el presente Estatuto Profesorial serán impuestas por la autoridad competente institucional, con una de las siguientes sanciones, mediante Acuerdo, según el procedimiento establecido.

- a. **Amonestación escrita.** Consiste en un llamado de atención, que se aplicará a las faltas leves y se dejará constancia escrita en la historia laboral del profesor. La impondrá el Consejo Disciplinario.
- b. **Amonestación Verbal.** Consiste en un llamado de atención verbal, que se aplicará a las faltas leves. La impondrá el Coordinador de Programa.
- c. **Suspensión temporal del cargo de profesor en la Institución.** Consiste en la suspensión de la calidad de profesor del involucrado, razón por la cual no se le reconocerá remuneración, hasta por ocho (8) días, en caso de incurrir por primera vez en una falta y hasta por dos (2) meses si se trata de una reincidencia o una falta grave. La impondrá el Consejo Disciplinario, de acuerdo a la falta.
- d. **Retiro definitivo del cargo de profesor en la Institución:** Consiste en la pérdida de calidad de profesor, de manera definitiva, al involucrado en una falta, razón por la cual no podrá ser vinculado a ningún programa académico de la Corporación Tecnológica de Bogotá. Este tipo de sanción se colocará a faltas consideradas como graves y/o gravísimas. La impondrá el Consejo Directivo.

Parágrafo 1. Las sanciones listadas en el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

Parágrafo 2. En caso, a juicio de las autoridades competentes en la institución, que la conducta infringida amerite la terminación unilateral del contrato de trabajo, una vez se haya agotado el procedimiento establecido en el presente Estatuto Profesorial, se efectuará lo establecido para tal caso, en el Reglamento Interno del Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Si el profesor sancionado con una amonestación escrita reincide en la falta sancionada o comete otra falta leve, será sancionado considerando su conducta como una falta grave.

Parágrafo 4. Si el profesor sancionado con una suspensión temporal del cargo de profesor en la Institución reincide en la falta sancionada o comete otra falta leve o grave, será sancionado considerando su conducta como una falta gravísima.

Artículo 80. Pérdida de la representación profesoral. El profesor elegido para cargos de representación profesoral a cualquiera de los organismos (Consejos, Comités, entre otros) que fuere sancionado disciplinariamente durante su período de representación, perderá de inmediato el derecho a esta representación. El Rector, convocará para la elección de quien debe reemplazarlo.

Artículo 81. De los Recursos. Contra la providencia que imponga una sanción según lo contemplado y reglamentado en el presente Estatuto Profesorial podrá interponerse los recursos de reposición y de apelación. Los recursos se interpondrán por escrito motivado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción que se entenderá a partir del momento en que el profesor se notifique personalmente, y deberá ser resuelto en un término no mayor de cinco (5) días

hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a aquel en que venció el término para interponer los recursos. En caso que éste no se presente a la notificación personal de la sanción impuesta, ésta se hará mediante Edicto publicado en las carteleras de la Institución por el término de cinco (5) días hábiles. Se entenderá surtida desde el momento de desfijación del Edicto.

Parágrafo 1. El recurso de reposición se interpondrá ante el Consejo Disciplinario y el de apelación ante el Consejo Académico.

Artículo 82. Decisión en firme. La decisión quedará en firme y por tanto la providencia ejecutoriada, una vez se hayan resuelto y notificado los recursos interpuestos o cuando se hubiere vencido el término para recurrir sin haberse interpuesto alguno de estos recursos.

Artículo 83. Del cumplimiento de las sanciones. La sanción impuesta en la respectiva acta será de obligatorio cumplimiento por parte del profesor sancionado en los términos que establezca la misma, la Secretaria General verificará el cumplimiento de la misma.

Artículo 84. Del término de prescripción de la sanción. La acción disciplinaria prescribe en dos (2) años, contados desde el día de comisión de falta o de su conocimiento, o si la falta es continuada, desde el día en que la misma se realice por última vez.

CAPÍTULO XV INTERPRETACIÓN, DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 85. Efectos. El presente Acuerdo sólo tendrá efectos económicos una vez se apruebe el impacto económico-financiero con su correspondiente asignación presupuestal, por parte del Consejo Directivo.

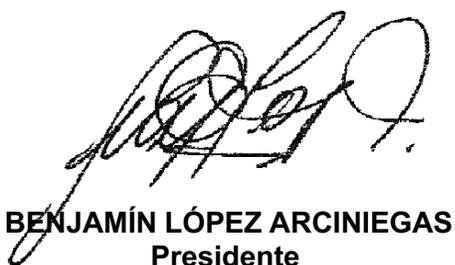
Artículo 86. Interpretación.. Corresponde al Consejo Directivo de la Corporación Tecnológica de Bogotá la interpretación última de las normas contenidas en el presente Estatuto, su ampliación, modificación, lo mismo que la decisión sobre casos no contemplados en este Estatuto.

Artículo 87. Divulgación. La Corporación Tecnológica de Bogotá emprenderá acciones para promover y divulgar al cuerpo profesoral del Estatuto, a través de todos los canales de comunicación a disposición de la institución de los programas académicos y dependencias académicas y administrativas.

Artículo 88. Vigencia. El presente Estatuto tendrá vigencia a partir de la fecha de su aprobación por parte del Consejo Directivo, adelantando las acciones necesarias para su ejecución.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los once (11) días del mes de Diciembre de dos mil diecinueve (2019).



BENJAMÍN LÓPEZ ARCINIEGAS
Presidente



FERNANDO BARRAGÁN QUIROGA
Secretario