



TECNOLÓGICA DEL ORIENTE
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

ESTATUTO DOCENTE



Misión.....	3
Visión	3
Principios Institucionales	3
Valores Institucionales.....	4
Capítulo II: Derechos, Deberes y obligaciones de los profesores.....	5
Derechos de los profesores.....	5
Deberes de los docentes	6
Obligaciones de los docentes.....	7
Capítulo III: Participación en órganos de gobierno	7
Capítulo IV: Proceso de selección, vinculación, desvinculación y retiro de los docentes.....	8
Capítulo V: Funciones, tipo de contratación dedicación, asignación y disponibilidad de los docentes	10
Artículo 13. La Corporación establece dos tipos de funciones para la contratación de sus docentes.....	10
Capítulo VII: Evaluación de desempeño, plan de formación y permanencia docente	12
Capítulo VIII: Escalafón Docente.....	14
Capítulo IX: Otorgamiento de distinciones y estímulos.....	17
Capítulo X: Régimen disciplinario	19
Impedimentos.....	19
Inhabilidades	19
Incompatibilidades.....	20
Prohibiciones.....	20
Conflicto de intereses	20
Faltas y sanciones disciplinarias.....	20
Capítulo XI: Régimen de transición	21
Capítulo XII: Vigencia.....	21





Capítulo I: Identidad Institucional

Misión

La Institución en sus procesos de formación propende por la integralidad del ser humano desde las dimensiones cognitivas, emocionales y praxeológicas desarrollando sus labores de formación, docencia, científica, extensión, cultural y académicas con sus resultados de aprendizaje, que demuestran el cumplimiento del perfil ocupacional y profesional al igual que de los conocimientos adquiridos en las diferentes asignaturas por áreas y por componentes. Desde esta premisa, la institución mantiene su misión como una Institución de Educación Superior que, en cumplimiento de sus funciones sustantivas, contribuye al desarrollo integral de sus estudiantes, mediante un Modelo Pedagógico denominado “Formación en Contextos de Aplicación” que incorpora la transferencia del conocimiento a la solución de los problemas reales del entorno, bajo principios humanísticos y de responsabilidad tanto social como ambiental.

Visión

La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente formula su visión hasta el año 2027 para ser reconocida a nivel nacional como una institución de educación superior con programas acreditados, que, gracias al fortalecimiento permanente de cada uno de sus componentes de gestión y el direccionamiento estratégico de sus propósitos misionales, responderá con calidad y pertinencia a las necesidades de formación de talento humano de un sector real en transformación constante.

Principios Institucionales

La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente como Institución de Educación Superior considera firmemente que la educación es una vía infalible para potenciar las capacidades humanas y construir mejor calidad de vida y se declara como institución de docencia, que, a través de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión que impacten en los sectores educativos, sociales y de servicios, mediante la formación en contextos de aplicación. De esta forma, el desempeño de la Corporación se sustenta en los principios institucionales que se enuncian a continuación y se constituyen en el eje transversal y de referencia de todo miembro de la comunidad educativa:

- **Corporatividad:** Se enmarca en el tipo de organización y su cultura, desde su estructura organizacional que la hacen distinta a otras. Compromete a los miembros de la comunidad educativa en la permanente construcción de la identidad institucional y su calidad académica y tiene por objeto el bienestar de todos sus miembros.
- **Pertinencia:** Hace referencia a una propuesta idónea de programas académicos que permitan la atención a las necesidades de desarrollo de comunidades y el aporte a la solución de problemáticas específicas.



- **Coherencia y consistencia:** Señala la articulación entre la misión, la visión y los propósitos institucionales que dan sentido al horizonte institucional. También establece consistencia entre las actividades académicas, la responsabilidad social en su desarrollo y el aporte a sectores productivos.

- **Innovación:** Proponemos estrategias de acceso público al conocimiento, la democratización de la cultura, el desarrollo tecnológico, el arte y la cultura, el bienestar humano, social y comunitario y la contribución a la paz y fortalecimiento de la democracia.

- **Excelencia Académica:** Es el propósito institucional de mejoramiento continuo considerando criterios de desarrollo académico, tendientes a postular currículos pertinentes con las necesidades sociales y con el desarrollo integral de los estudiantes y con la finalidad de reconocer la diversidad en diferentes ámbitos (Epistemológica, cultural, ambiental, laboral, tecnológica).

- **Desarrollo sostenible:** Atendiendo a la necesidad de garantizar la sostenibilidad ambiental como quiera que se considera inherente a la vida misma, la institución fundamenta sus procesos de dirección, misionales y apoyo en la necesidad de recuperar la conciencia de sujeto- especie-medio, a través de diversos espacios académicos y el compromiso de los miembros de la comunidad educativa.

- **Formación integral:** busca potenciar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano entendidas desde el desarrollo de los sistemas cognitivos, emocionales y praxeológicos. Además, se centra en lo que le permite el ser, saber, saber hacer y hacer, de acuerdo a las necesidades de construcción de nuevos conocimientos para aprender a desarrollarse de manera integral en la cotidianidad académica y laboral.

- **Flexibilidad curricular:** garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales para los estudiantes brindando oportunidades de acceso y entendiendo la diversidad social y cultural como una nueva forma de aprendizaje.

Valores Institucionales

Los valores institucionales son los que apoyan la visión de nuestra institución, dan forma a la misión y la cultura de la comunidad universitaria. Constituyen la esencia y la identidad de la Corporación, de esta forma, asume los valores institucionales acorde con la propuesta filosófica de Adela Cortina:

- **Responsabilidad:** Valoramos la capacidad que tiene cada miembro de la institución con la generación, apropiación, transferencia del conocimiento y el desarrollo sostenible de la región y el país.

- **Igualdad:** Desarrollamos servicios educativos que se adaptan a las necesidades de la comunidad, en el marco de una accesibilidad responsable, equitativa y justa.

- **Respeto Activo:** Fomentamos el interés por comprender a otros y por ayudarles a llevar adelante sus planes de vida. Y así desembocar en solidaridad consigo mismo, su comunidad y el entorno que lo circunda.





Capítulo II: Derechos, Deberes y obligaciones de los profesores

El profesor de la Corporación estará en plena libertad de sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales económicos, tecnológicos y artísticos, dentro de los principios de libertad de cátedra la libre investigación y los demás derechos consagrados en la Constitución Nacional y la ley, así mismo, asume el compromiso de orientar sus actividades académicas al cumplimiento del perfil de egreso de cada uno de los programas académicos de la tecnológica del oriente, articulado al Modelo Pedagógico, Modelo de Investigación, Modelo de Relacionamiento externo y finalmente a las políticas institucionales.

Derechos de los profesores

Artículo 1. Son derechos del profesor de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente:

- a. Gozar de las condiciones laborales con plena garantía del respeto a sus derechos fundamentales y en el marco de lo dispuesto por la legislación laboral colombiana.
- b. Participar en programas de capacitación y perfeccionamiento docente, de acuerdo con la Política de Cualificación Docente y el plan anual de capacitación de las áreas correspondientes.
- c. Que le sea respetada su propiedad intelectual, cultural o de la industria derivada de las producciones de su ingenio, en las condiciones que prevean la Ley, los Estatutos, políticas institucionales y reglamentos de la Institución.
- d. La publicación de la producción intelectual que reúna las condiciones de calidad y se ajuste a los parámetros y reglamentos establecidos por la institución y el comité de investigaciones.
- e. Elegir y ser elegido para los roles que correspondan en los órganos directivos y asesores de la Institución, de conformidad con lo establecido en la Ley vigente, en los Estatutos y Reglamentos de la Institución.
- f. Gozar del plan de distinciones, beneficios y estímulos dispuestos institucionalmente para exaltar la labor docente y/o sustantivas propias de la academia.
- g. Ser evaluado de manera objetiva y recibir realimentación de acuerdo a los resultados del proceso.
- h. Ser escuchado en versión libre y espontánea frente a situaciones que requieran de descargos.
- i. Gozar de los servicios y participar de los programas liderados por el Dirección de Bienestar institucional y demás áreas de la institución.
- j. No ser discriminado por razón de sus creencias políticas, religiosas, ideologías, géneros, ni por diferencias fundadas en condiciones sociales o raciales.
- k. Conocer el Reglamento Docente, las normas y reglamentos especiales de la Institución.
- l. Preservar y difundir el buen nombre e imagen de la Corporación Tecnológica del Oriente.
- m. Estar actualizado con las tendencias globales, investigativas, didácticas, tecnológicas y disciplinares y su aplicabilidad al trabajo de aula en las diferentes modalidades.



Parágrafo 1: Los Coordinadores de Escuela velarán por el respeto a los derechos de los docentes de la respectiva unidad académica y por el cabal cumplimiento de los deberes de éstos

Deberes de los docentes

Artículo 2. Son deberes de los Docentes de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente:

- a. Apropiar el Estatuto General, el Estatuto Docente, los lineamientos, los reglamentos, Políticas, modelos Institucionales y demás normas propias de la institución.
- b. Apropiar y aplicar los lineamientos que en materia educativa establece el Proyecto Educativo Institución (PEI) y el Proyecto Educativo de Programa (PEP).
- c. Observar las normas inherentes a la ética de la profesión docente.
- d. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- e. Hacer presencia a las actividades programadas por la Institución y cumplir la jornada de trabajo de acuerdo a su tipo de contrato.
- f. Presentar el syllabus a los estudiantes al inicio de cada curso y dejar evidencia de su socialización en el respectivo encuadre pedagógico.
- g. Cumplir con el número de horas de clase que le han sido asignadas tanto para la atención directa o sincrónica como de trabajo autónomo o asincrónico de los estudiantes.
- h. Preparar sus clases y desarrollarlas con alto sentido de responsabilidad y calidad en coherencia con el plan de estudios, contenidos de curso asignado (Syllabus) y encuadre pedagógico institucional.
- i. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual, responsabilidad, honestidad y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- j. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa, género o de otra índole que atenten contra los miembros de la comunidad educativa o los bienes de la institución.
- k. Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración en medios físicos o digitales.
- l. Realimentar al estudiante en el desarrollo de su proceso formativo en concordancia con su proceso de aprendizaje.
- m. Cumplir a cabalidad con las horas dedicadas a la asesoría académica a los estudiantes, dirección de trabajos, tesis y monografías que le sean asignadas.
- n. Cumplir a cabalidad y con calidad las funciones de investigación y extensión que le sean asignadas.
- o. Cumplir con responsabilidad y calidad las funciones académico- administrativas o de representación que le sean designadas.
- p. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Institución, colegas, personal a su cargo y toda la comunidad académica en general.
- q. Participar en los programas de extensión académica, artística, cultural, deportiva y recreativa y de servicios de la institución.
- r. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de sustancias prohibidas de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- s. No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, ni impedir directa o indirectamente el normal desarrollo de las actividades de la Institución.



- t. Colaborar y asistir cuando a todas las actividades que institucionalmente reclamen su presencia.
- u. Asistir a las reuniones que convoquen las autoridades y organismos académicos de su escuela o programa.
- v. Entregar oportunamente los informes y conceptos solicitados en desarrollo de sus actividades académicas y delegaciones conferidas, así como las calificaciones parciales y finales de acuerdo con el calendario académico establecido por la institución.
- w. Contribuir al cumplimiento de las funciones sustantivas, valores corporativos y políticas institucionales.
- x. Las demás que le sean asignadas de acuerdo a la naturaleza de su cargo.

Obligaciones de los docentes

Artículo 3. En concordancia con los deberes anteriormente descritos son obligaciones de los docentes: conocer y acatar los diferentes reglamentos, políticas, procedimientos, directrices, lineamientos y demás información institucional.

Capítulo III: Participación en órganos de gobierno

En coherencia con el modelo de gerenciamiento institucional los profesores de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente participan activamente como representantes de los profesores ante los órganos de Gobiernos de decisión como lo son: Consejo Superior y Consejo académico, así mismo, participan en los comités curriculares, comités de autoevaluación, comité investigaciones y demás órganos decisorios contemplados en el estatuto general de la institución y en el Proyecto Educativo Institucional.

Artículo 4. Para ser representante titular o suplente ante el Consejo Superior, el profesor de la Corporación debe ser elegido por democracia por sus pares, mediante un ejercicio de votación y el elegido tendrá un periodo de dos años en este cuerpo colegiado. Su representación se mantendrá vigente en tanto mantenga la condición de docente y cumpla con los demás requisitos contemplados en este Estatuto y en otras normas vigentes de la Corporación.

Parágrafo 1: Para ser candidato como titular o suplente ante el Consejo Superior, el docente deber contar con una evaluación docente igual o superior a alto grado, no tener sanciones disciplinarias durante el o los periodos de vinculación con la corporación.

Artículo 5. Para ser representante titular o suplente ante el Consejo Académico, el profesor de la Corporación debe ser elegido por democracia por sus pares, mediante un ejercicio de votación y el elegido tendrá un periodo de dos años este cuerpo colegiado. Su representación se mantendrá vigente en tanto mantenga la condición de docente y cumpla con los demás requisitos contemplados en este Estatuto y en otras normas vigentes de la Corporación.





Parágrafo 1: Para ser candidato como titular o suplente I Consejo Académico, el docente deber contar con una evaluación docente igual o superior a alto grado, no tener sanciones disciplinarias durante el o los periodos de vinculación con la corporación.

Artículo 6. La Coordinación de escuela elegirá los docentes en los diferentes comités curriculares primarios y secundarios acorde a las temáticas a analizar y según lo establecido en los lineamientos de comité curricular.

Artículo 7. La Coordinación de Escuela elegirá a los profesores líderes del comité de autoevaluación de cada uno de los programas académicos y el área de autoevaluación establecerá las funciones y actividades a desarrollar por parte de cada docente.

Artículo 8. La Coordinación de Escuela elegirá a los profesores líderes del comité de permanencia de cada uno de los programas académicos y el área Bienestar establecerá las funciones y actividades a desarrollar por parte de cada docente.

Artículo 9. La Coordinación de Escuela y la Coordinación de I+D Creación Artística y Cultural elegirá a los profesores líderes del comité de investigaciones de cada uno de los programas académicos y el área de investigaciones establecerá las funciones y actividades a desarrollar por parte de cada docente.

Artículo 10. La Coordinación de Escuela elegirá a los profesores líderes del comité de Relación del Sector Externo Nacional e Internacional de cada uno de los programas académicos y el área de Relación con el Sector Externo Nacional e Internacional establecerá las funciones y actividades a desarrollar por parte de cada docente.

Artículo 11. La Coordinación de Escuela elegirá a los profesores líderes del comité de prácticas de cada uno de los programas académicos y establecerá las funciones y actividades a desarrollar por parte de cada docente.

Capítulo IV: Proceso de selección, vinculación, desvinculación y retiro de los docentes

Artículo 12. La Corporación Tecnológica del Oriente asume el proceso de selección docente desde el momento que se genera la requisición de personal docente acorde a los perfiles establecidos para cada programa académico y o necesidades de formación. Este proceso se desarrolla en las siguientes etapas:

1. Requisición de personal docente:

- a. La requisición es realizada por los Coordinadores de Escuela o área y es aprobada por la Vicerrectoría Académica
- b. De acuerdo a las necesidades de los programas y las áreas, las Coordinaciones de Escuela o área realizan la solicitud mediante el formato de requisición de personal y es enviada al área de Talento Humano



2. Convocatoria pública:

- a. La coordinación de Talento Humano realiza verificación de las requisiciones y procede a realizar publicación de convocatoria, la cual es divulgada a través de las diferentes estrategias de reclutamiento. Esta fase es publicada a través de bolsas de empleo, publicidad institucional y redes sociales oficiales.

3. Selección candidatos:

- a. El área de Talento Humano realiza la verificación y filtro de las hojas de vida preseleccionadas de acuerdo a la coherencia con los perfiles solicitados, en esta fase se ejecuta la revisión de experiencia laboral y experiencia docente, formación académica y demás aspectos relevantes de hoja de vida.
- b. El área de Talento Humano procede a remitir las hojas de vida de los candidatos que cumplen con el perfil a cada una de las coordinaciones y áreas que realizaron la requisición con el fin de programar entrevista del candidato.

4. Entrevista de personal:

- a. En la ejecución de la entrevista del candidato, se evalúa e identifica actitudes, habilidades, competencias y aspectos generales de vida del aspirante, permitiendo así evaluar el candidato.

5. Aplicación de pruebas:

- a. Micro clase: La Escuela solicitante de la requisición sugiere un tema a bordar para que el candidato prepare una presentación de clase dentro de aula de clase de acuerdo al campo de conocimiento requerido.
- b. Pruebas Psicotécnicas: La coordinación de Talento Humano en apoyo con el profesional en psicología aplica las pruebas propias que permitan detectar y conocer patrones conductuales, personalidad y competencias del candidato.

6. Selección del candidato

- a. Con base en los resultados obtenidos por la terna de candidatos se procede a seleccionar el candidato con mejores resultados con el fin de iniciar proceso de contratación.
- b. El área de Talento Humano procede a convocar al comité de selección docente para evaluar y aprobar:
 - i. La categorización del candidato en el escalafón docente según lo definido en el capítulo 5 del presente reglamento,
 - ii. Acorde a los requerimientos del área, el perfil requerido, las labores académicas, de docencia, formativa, administrativas, científicas y de



extensión se establecerá el tipo de contrato, la dedicación, labores y la distribución de carga horaria.

7. Contratación del candidato:

- a. Una vez aprobados los candidatos por el comité de selección docente, el área de Talento Humano procede a notificar al candidato sobre su proceso de contratación y los requerimientos establecidos para el mismo.
- b. El área de Talento procede una vez firmado el contrato a realizar la presentación del docente a las diferentes áreas e iniciar el proceso de inducción.

8. Desvinculación del docente:

- a) Una vez el docente por voluntad propia y/o acuerdo entre ambas partes se surta el proceso de desvinculación deberá dejar a conformidad la entrega de su puesto de trabajo por medio de: acta de entrega formal, cumplimiento de entregables si así se requiere, gestión de paz y salvos con la institución y gestión del proceso de entrega con la Dirección de Talento Humano para finalmente ejecutar procesos de liquidación de contrato según términos de ley.

Capítulo V: Funciones, tipo de contratación dedicación, asignación y disponibilidad de los docentes

El profesor de la Corporación se caracteriza porque tiene la capacidad de guiar o acompañar al estudiante en su proceso de problematizar la realidad y desarrollar las capacidades, habilidades, destrezas y saberes que le posibiliten una intervención pertinente y a través de ella incidir de manera significativa en el entorno con el cual interactúa. En coherencia con el modelo pedagógico institucional, es un experto en el área de conocimiento, facilitador del proceso formativo, es un provocador del aprendizaje en contextos de aplicación. (PEI, 2021)

La vinculación docente se realiza de acuerdo a la función desarrollada por el mismo, por lo cual, la Corporación establece la siguiente clasificación según función:

Artículo 13. La Corporación establece dos tipos de funciones para la contratación de sus docentes.

Parágrafo 1: Docente Académico: Son aquellos docentes que se dedican al desarrollo de las labores académica, de docencia, formativas, investigación, innovación, creación artística y cultural, extensión, proyección social y apoyo a labores administrativas cuando la necesidad del servicio y las condiciones institucionales particulares así lo requieran.

Parágrafo 2: Docente administrativo: Son aquellos docentes en el cual sus funciones están orientadas a liderar coordinaciones de escuelas o de áreas como Investigación y Relación con el Sector externo.





Artículo 14. Los docentes podrán estar vinculados bajo los siguientes tipos de contrato laboral:

- **Contrato a término indefinido:** Vinculación laboral que se pactan entre ambas partes en donde no se tiene estipulada una fecha de culminación.
- **Contrato a término fijo:** Es aquel contrato que se pactan entre ambas partes fijando una cierta duración en el tiempo, con una duración inferior a un año.
- **Contrato ocasional o temporal:** es aquella vinculación que se pactan entre ambas partes con un fin específico durante la ejecución de dicha labor.

Es importante indicar que a los docentes de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente se les asignará condiciones de acuerdo con su formación académica, experiencia, reconocimiento, producción científica y/o investigativa de conformidad con el escalafón docente, aprobado al momento de la vinculación.

Por otra parte, de acuerdo con las características que cuenta el docente de la Tecnológica del Oriente y su dedicación se han establecido la siguiente clasificación:

- Docentes permanentes (Tiempo Completo y Medio Tiempo)
- Docentes ocasionales (de hora Cátedra, y de Servicio Profesional)

Parágrafo 2. Los docentes permanentes podrán ser clasificados de la siguiente manera:

- **Docente permanente - Docente Tiempo Completo Académico :** Es aquel docente que labora para la Institución 40 horas semanales, las cuales se distribuirán en actividades de docencia, investigación, innovación, creación artística y cultural, extensión y proyección social, consultoría, producción académica, asesoría, preparación de clases, evaluación de trabajos de grado y prácticas empresariales y labores académico-administrativas teniendo en cuenta la programación académica de la Institución en el respectivo periodo académico y el plan de trabajo concertado con el docente.
- **Docente permanente - Docente Tiempo Completo Administrativo:** Es aquel docente que labora para la Institución 48 horas semanales, las cuales se orientan a labores académico-administrativas teniendo en cuenta la programación académica de la Institución en el respectivo periodo académico y el plan de trabajo concertado con el docente.
- **Docente permanente - Docente Medio tiempo Académico:** Es aquel docente que labora para la Institución 20 horas semanales, las cuales se distribuirán en actividades de docencia, investigación, innovación, creación artística y cultural, extensión y proyección social, consultoría, producción académica, asesoría, preparación de clases, evaluación de trabajos de grado y prácticas empresariales y labores académico-administrativas teniendo en cuenta la programación académica de la Institución en el respectivo periodo académico y el plan de trabajo concertado con el docente.
- **Docente ocasional Académico:** Docente hora cátedra u ocasional es aquel docente con labor limitada a un número de horas de clases o funciones específicas, cuya vinculación se ejerce de acuerdo a la duración de la labor contratada.



Capítulo VII: Evaluación de desempeño, plan de formación y permanencia docente

Artículo 15. La Corporación asume la evaluación docente como un ejercicio de valoración del desempeño del profesor en las labores académicas, docencia, formativa, científicas y de extensión para el cual fue contratado, por lo tanto, la evaluación tiene tres actores: el docente, los estudiantes y los líderes de área o programa al cual está adscrito el docente, siendo en este sentido un enfoque de evaluación de 360 grados.

En este sentido, se implementa la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación, definido a continuación:

- **Autoevaluación:** Proceso en el cual el docente realiza un ejercicio de valoración de las actividades realizadas desde su rol de docente, en dicho ejercicio el docente evalúa su desempeño en ámbitos: pedagógicos, didácticos, investigativos y administrativos.
- **Coevaluación:** Proceso en el cual el líder de área valora el desempeño del docente en las labores formativas, académicas, docencia, científicas y de extensión, esta valoración se realiza mediante los mecanismos de visita al aula, seguimiento a las labores asignadas y encuesta.
- **Heteroevaluación:** Proceso en el cual el estudiante valora las acciones pedagógicas, didácticas y lúdicas implementadas por el docente al interior de cada espacio académico.

Parágrafo 1: Los estudiantes realizan la evaluación docente, en el Sistema Integrado de Gestión Académica antes de terminar el periodo académico.

Parágrafo 2. El Coordinador de cada programa socializará con cada docente los resultados de la heteroevaluación, la autoevaluación y procede realizar la coevaluación, con el fin de generar planes de mejora continua según rangos y los criterios de medición en concordancia con las escalas de aceptabilidad del ítem.

Artículo 16. Son propósitos de la evaluación docente:

- Obtener información oportuna, veraz y adecuada, sobre el desarrollo de las competencias individuales de los profesores en función de los propósitos institucionales, el modelo pedagógico y los propósitos de formación establecidos en cada programa académico.
- Decidir sobre el ingreso, permanencia, evaluación de desempeño y promoción en el escalafón docente.
- Servir de referente para el otorgamiento de estímulos y distinciones en concordancia con las políticas, lineamientos y reglamentos vigentes.
- Aportar a la búsqueda del mejoramiento continuo y excelencia institucional por medio de planta profesoral calificada para su labor.

Parágrafo 1: En caso de que el profesor se encuentre cumpliendo funciones sustantivas de investigación o extensión en más de una escuela, será evaluado por la dirección de la escuela que le ha asignado el mayor número de horas.



Parágrafo 2: En caso de que la mayor actividad del docente esté localizada en el área administrativa, éste será evaluado por la Dirección de Talento Humanos y su jefe inmediato.

Parágrafo 3. La evaluación de los docentes debe hacer parte de una evaluación académico - administrativa de la Institución en su conjunto.

Artículo 17. El Consejo Académico presenta al Consejo Superior para su aprobación, la reglamentación de las políticas, métodos y procedimientos de la evaluación docente. Corresponde al Consejo Académico establecer las políticas de evaluación del desempeño docente y la reglamentación en cuanto a los entes encargados de realizar el proceso, los períodos de evaluación, los procedimientos y los instrumentos para realizarlo.

Artículo 18. La evaluación docente se estructura y orienta de tal manera que produzca resultados objetivos y confiables, y valorará especialmente los siguientes aspectos:

- **Ejercicio de la docencia:** Se refiere a horas semanales dedicadas al desarrollo de los Syllabus de los cursos académicos.
- **Ejercicio de la investigación, innovación, creación artística y cultural:** Es el tiempo utilizado por el docente permanente en el diseño, propuesta y ejecución de labores investigativas o creativas, acordes con los lineamientos definidos por Coordinación de la Escuela y Coordinación de Investigaciones.
- **Ejercicio de la extensión y la proyección social:** Son las horas semanales dedicadas a desarrollar cursos de Educación continuada, formación a la comunidad, prácticas y otras actividades.
- **Ejercicio de la dirección y administración educativa:** Es el tiempo que un docente Permanente emplea en trabajos de apoyo a la administración de las facultades o de los programas académicos, de obligatorio cumplimiento por solicitud de la Institución, como parte de la labor académica integral.

Artículo 19. La evaluación docente se desarrollará de forma semestral antes de iniciar el segundo corte de cada espacio académico (asignatura) a través de las encuestas digitales para la autoevaluación y coevaluación, estas últimas se realizan finalizando el semestre académico y las visitas al aula se realizan durante todo el semestre académico.

Los resultados de estas evaluaciones permiten generar acciones de mejora en las diferentes labores asignadas a los profesores.

Parágrafo 1: Los docentes ocasionales serán evaluados para cada periodo académico y en correspondencia con la duración de su contrato.

Artículo 20. Los docentes cuya dedicación es de exclusividad administrativa serán evaluados anualmente.





Capítulo VIII: Escalafón Docente

La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente establece el escalafón docente con el propósito de fortalecer su Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC) en consonancia con el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SNACES), para reconocer a sus profesores la formación y producción académica, experiencia y sentido de pertenencia institucional en aras de favorecer la permanencia.

Artículo 21. Definición: la Corporación asume la definición de escalafón docente como el sistema de clasificación de acuerdo con la formación académica, cualificación pedagógica y didáctica, cualificación en el campo o campos del saber disciplinar, la experiencia profesional y la productividad en investigación, innovación y/o creación artística y cultural, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Formación académica
- Experiencia profesional certificada
- Experiencia profesional en actividades como docente universitario
- Producción en investigación, innovación y/o creación artística y cultural
- Formación continuada
- Resultados de evaluación docente
- Permanencia en el escalafón docente institucional
- Periodos de estabilidad

Artículo 22. Categorías: las categorías del escalafón docente de la corporación se han establecido tomando como referencia la ley 30 de 1992, siendo estas las siguientes categorías:

- Profesor Auxiliar
- Profesor Asistente
- Profesor Asociado
- Profesor Titular

El profesor de la Corporación Tecnológica del Oriente para ser inscrito en el escalafón docente debe haber superado el proceso de ingreso, compuesto por el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación y cumplir con todos los criterios establecidos en cada categoría. Entiéndase por procedimiento de reclutamiento las técnicas usadas para captar personal a partir de una necesidad de contratación mediante una requisición de personal, asimismo el proceso de selección que consiste en preseleccionar una terna de candidatos con el fin de ejecutar pruebas de tipo psicológico y de conocimiento. A partir de los resultados obtenidos se procede finalmente con el proceso de vinculación del personal, partiendo de los respectivos exámenes de ingreso y con la ejecución del contrato.

Artículo 23. Profesor Auxiliar: Para ingresar a esta categoría el profesor debe acreditar:

- Acreditar Título profesional universitario de pregrado
- Acreditar mínimo un (1) año de experiencia laboral en el sector productivo o su equivalente.



- Acreditar mínimo un (1) año de experiencia docente en educación superior o su equivalente.
- Acreditar mínimo veinte (20) horas en formación y/o actualización pedagógica y/o didáctica.
- Acreditar Producción Académica

Artículo 24. Profesor Asistente: Para ingresar a esta categoría el profesor debe acreditar:

- Acreditar título de pregrado
- Acreditar título de posgrado en el nivel de Especialista
- Acreditar mínimo dos (2) años de experiencia laboral en el sector productivo o su equivalente.
- Acreditar mínimo dos (2) años de experiencia docente en educación superior o su equivalente.
- Acreditar producción académica
- Acreditar lengua extranjera en un nivel mínimo de A2.
- En caso de profesores vinculados con la Institución, haber obtenido en promedio, durante su permanencia en la institución, la valoración de “alto grado” como mínimo en la evaluación docente.
- Acreditar participación en el plan de cualificación docente institucional.

Artículo 25. profesor Asociado: Para ingresar a esta categoría el profesor debe acreditar:

- Acreditar título de pregrado
- Acreditar título de posgrado en nivel de maestría o doctorado.
- Mínimo tres (3) años de experiencia laboral en el sector productivo o su equivalente.
- Acreditar Cuatro (4) años de experiencia docente en educación superior o su equivalente.
- Acreditar lengua extranjera en un nivel mínimo de B1.
- Acreditar producción académica
- Acreditar vinculación mínima de 1 año a grupos de investigación institucional
- En caso de docentes vinculados con la Institución, haber obtenido en promedio, durante su permanencia en la institución, la valoración de “alto grado” como mínimo en la evaluación docente.
- Acreditar participación en el plan de cualificación docente institucional.

Artículo 26. Profesor Titular: Para ingresar a esta categoría el profesor debe acreditar:

- Acreditar título de pregrado
- Acreditar título de posgrado en nivel de maestría o doctorado.
- Acreditar mínimo cinco (5) años de experiencia laboral en el sector productivo o su equivalente.
- Cinco (5) años de experiencia docente en educación superior o su equivalente.
- Acreditar lengua extranjera en un nivel mínimo de B2
- Acreditar vinculación mínima de 2 años a grupos de investigación institucional



- Acreditar producción académica
- En caso de docentes vinculados con la Institución haber obtenido en promedio, durante su permanencia en la institución, la valoración de “alto grado” como mínimo en la evaluación docente.
- Acreditar participación en el plan de cualificación docente institucional.

Artículo 27. La experiencia alcanzada en otras Instituciones de Educación Superior por un profesor que ingresa por primera vez a la Corporación se tendrá en cuenta para el cálculo de requisitos y para la debida categorización según lo contempla el presente estatuto.

Artículo 28. La experiencia alcanzada en otras Instituciones de Educación Básica y Media por un profesor que ingresa por primera vez a la Corporación se tendrá en cuenta para el cálculo de requisitos y para la debida categorización según lo contempla el presente estatuto

Artículo 29. El comité de contratación docente será el responsable de la reclasificación de todo el personal docente vinculado con la institución antes del primer periodo de cada año en curso dando cumplimiento a lo establecido en este estatuto para la expedición individual de reclasificación.

Equivalencias

Artículo 30. Escalafón equivalente: para la clasificación de los profesores de la Corporación se establecen las siguientes equivalencias:

a. Experiencia:

Son equivalentes a un (1) año de experiencia universitaria de tiempo completo los siguientes criterios:

- Dos (2) años de experiencia en instituciones educativas de nivel básico y medio según lo establece la legislación colombiana
- Dos (2) años de experiencia en cargos de dirección académica en Instituciones de Educación Superior
- Dos (2) años como profesor de medio tiempo en Instituciones de Educación Superior
- Dos (2) años de medio tiempo en instituciones educativas de formación para el trabajo y desarrollo humano

b. Formación:

Es equivalente a título de maestría, las titulaciones de especializaciones médicas otorgadas por instituciones de educación superior, reconocidas por el Estado Colombiano o las titulaciones de especializaciones médicas obtenidas en el exterior y convalidadas por el Estado Colombiano.

Parágrafo 1: En el caso de personas expertas en un campo de saber que no cuentan con título académico, pero si con reconocida trayectoria, el comité de contratación docente establecerá la respectiva clasificación de acuerdo con las respectivas valoraciones según escalafón que aplique.



Artículo 31. Aplicación equivalencia. La aplicación de la equivalencia se implementa de la siguiente forma:

Para la asignación de las equivalencias correspondientes a formación y experiencia el comité de contratación realiza la verificación de las certificaciones remitidas por los candidatos y procede a la asignación de la clasificación que corresponda de acuerdo con los tiempos establecidos para las reclasificaciones de categoría.

Capítulo IX: Otorgamiento de distinciones y estímulos

Artículo 32. Es deber de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente exaltar los méritos de sus docentes para lo cual establece las siguientes distinciones académicas:

- a) Docente Distinguido
- b) Docente Emérito
- c) Menciones especiales

Artículo 33. La calidad de docente distinguido será otorgada por el Consejo Superior a propuesta del Consejo Académico, al docente que reúna los siguientes requisitos:

- Ser docente en ejercicio y tener como mínimo cinco (5) años de servicio a la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente.
- Haber obtenido un reconocimiento por su producción intelectual, expresado en una publicación nacional o internacional, o el aporte de ésta a la ciencia, a la disciplina, a la tecnología, o a la docencia, o su equivalente en el campo del deporte o las artes.
- Haber obtenido en la evaluación anual o periódica de desempeño un puntaje igual o superior a 4.5 (cuatro cinco) o una valoración cualitativa de “Excelente”.

Parágrafo 1: Obtener la distinción “docente distinguido” equivale a los requisitos de producción intelectual o académica requeridos para el ascenso en el escalafón docente hacia cualquiera de las categorías establecidas institucionalmente.

Artículo 34. La calidad de docente emérito será otorgada por el Consejo Superior, a propuesta del Consejo Académico, al docente que reúna los siguientes requisitos.

- Ser o haber sido docente de la Institución.
- Tener un reconocimiento en el ámbito nacional o internacional por sus elevados y relevantes aportes a la ciencia, la técnica, las humanidades, el deporte o las artes.

Artículo 35. Menciones Especiales: Las menciones especiales son otorgadas por el Rector al docente que, por sus aportes intelectuales, evaluación académica, por tiempo de servicios o por sus actuaciones sobresalientes en certámenes tecnológicos, culturales, artísticos y deportivos merezcan dicha distinción.



Parágrafo 1: El Consejo Superior, a propuesta del Consejo Académico, reglamentará los procedimientos y condiciones para el otorgamiento de las distinciones establecidas en los artículos anteriores; en la misma forma, creará y reglamentará otras distinciones para los profesores que se destaquen en los distintos campos de la actividad institucional

Artículo 36. El reconocimiento a que se haga merecedor un docente, se hará constar en un acuerdo del Consejo Superior y en certificación que será entregado al docente en acto solemne. Se dejará constancia de la distinción en la respectiva hoja de vida y fuera procedente.

Artículo 37. La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente concibe la Capacitación y Perfeccionamiento Docente como una estrategia institucional que busca el mejoramiento continuo del desempeño de su profesorado, acorde con las tendencias de cambio en el campo disciplinar, pedagógico, científico y tecnológico.

Artículo 38. La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente ha definido las siguientes políticas institucionales de capacitación y perfeccionamiento docente, a fin de orientar las futuras acciones en este campo y de hacer de este proceso parte constitutiva de su sistema de aseguramiento de la calidad:

- a) La capacitación y perfeccionamiento docente se concibe como un proceso permanente que bajo criterios de eficiencia y eficacia debe garantizar mejoramiento continuo del ejercicio profesoral y la consolidación de los procesos académicos de la institución.
- b) La institución garantiza un adecuado ejercicio de la docencia, para lo cual es preciso formar y capacitar a su profesorado, proporcionándole herramientas que propicien una adecuada labor formativa, fundamentada en el dominio de la pedagogía, la didáctica, la investigación y la proyección social a través de estrategias para incentivar estudios pos graduales, brindando becas profesoriales en especializaciones del 20%, maestrías 10% y Doctorados hasta del 5% con convenios activos por medio de aliados estratégicos.
- c) Toda acción derivada del programa o escuela adscrita que aborde capacitación docente deberá propender por la actualización de la práctica pedagógica y su articulación y coherencia con los nuevos lineamientos institucionales expresados en su Misión, Modelo Pedagógico y Lineamientos Curriculares.
- d) La capacitación continua del profesorado se constituye en un derecho de nuestros docentes y un deber de la institución, y como tal, se asume como parte fundamental de la evolución y desarrollo de la gestión académica de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente.
- e) La capacitación y perfeccionamiento docente, como proceso continuo, demanda de nuestros docentes una actitud permanente de superación profesional, acorde con las tendencias de cambio en el campo disciplinar, pedagógico, científico y tecnológico.
- f) La institución establecerá estímulos y reconocimientos a aquellos docentes que tengan un desempeño destacado en el ejercicio de la docencia y desarrollen e implemente propuestas de innovación pedagógica que contribuyan al logro de los objetivos y mejoramiento continuo de la calidad educativa de la institución.



g) Las actividades derivadas del programa permanente de capacitación y perfeccionamiento docente de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente serán coordinadas y ejecutadas por la Vicerrectoría Académica, la cual se encargará de velar por su pertinencia, eficiencia y eficacia de estas, en concordancia con las necesidades y requerimientos de la institución.

Artículo 39. La Corporación Escuela Tecnológica del Oriente a través de la Vicerrectoría Académica, deberán diseñar e implementar un programa permanente de capacitación y perfeccionamiento docente, orientado al mejoramiento continuo de la práctica docente, dentro de un enfoque holístico que considere la docencia, la investigación y la proyección social, a través de una formación sistemática en las áreas pedagógica, disciplinar, científica y tecnológica, con miras al desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas y competencias requeridas por los docentes de la institución, para un adecuado ejercicio de su profesión y el fortalecimiento de su labor formativa.

Parágrafo 1: Corresponde al Consejo Académico definir los criterios de valoración del proceso para determinar el impacto de este y su aporte al mejoramiento continuo de la función docente y las metas de calidad de la institución.

Capítulo X: Régimen disciplinario

Impedimentos

Artículo 40. Para efectos de representación o participación a los cuerpos colegiados de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente (consejo superior, consejo académico, comité curricular, etc.), se tomen decisiones que atañen beneficios familiares, personales al docente representante, esta persona deberá declararse impedido en el momento de la decisión (voto) y manifestar conflicto de interés garantizando los códigos de buen gobierno al interior de la institución. En este mismo sentido cualquier docente miembro de la comunidad académica que conozca la existencia de conflicto de interés ante cualquier decisión deberá informar a su jefe inmediato para evaluar la nulidad ante decisiones institucionales.

Inhabilidades

Artículo 41. De acuerdo con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo y los procesos disciplinarios con que cuente un docente para la ejecución de su objeto de contrato podrá estar sujeto a inhabilidades de sus funciones, siempre y cuando el proceso disciplinario así lo considere.

Asimismo, es importante precisar que cuando un docente posea de actos que impliquen: incapacidad o impedimento para el desempeño de sus funciones deberá notificar a la Dirección de Talento Humano su situación de manera inmediata por medio del titular o un apoderado con el fin de ejecutar el debido proceso administrativo.



Incompatibilidades

Artículo 42. Es importante indicar y en concordancia con el apartado de incompatibilidades ningún docente en la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente podrá tener simultáneamente y en la misma jornada laboral, dos cargos adscritos a la institución que ameriten relación laboral bajo los diversos tipos de contratación.

Prohibiciones

Artículo 43. En concordancia con el parámetro de prohibiciones, es importante indicar que ningún docente permanente podrá tener simultáneamente en la misma jornada, un contrato laboral de tiempo completo con la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente y al mismo tiempo ejerciendo con otra entidad pública o privada del mismo sector económico.

Conflicto de intereses

Artículo 44. De acuerdo con el apartado de conflicto de intereses es importante precisar que todo docente vinculado a la institución que sea relacionado a un interés primario o secundario, familiar y/o colectivo que ponga en riesgo la integridad de acciones y/o buen nombre de la institución se ejecutará el debido proceso administrativo sancionatorio bajo la Dirección de Talento Humano.

Faltas y sanciones disciplinarias

Artículo 45. Serán faltas y acararán sanciones disciplinarias según los hechos para los docentes bajo los siguientes actuares:

- El incumplimiento de las normas de propiedad intelectual o derechos de autor de acuerdo con los lineamientos y política de investigación, creación artística y cultural y demás normas internas relacionadas.
- Actos que atenten contra los derechos, dignidad, integridad y/o vulneración de los integrantes de la comunidad académica.
- Incumplir con normas contempladas en el código sustantivo del trabajo, reglamento interno de trabajo y trabajo laboral.
- Desacato y/o omisión de los deberes contractuales del docente pactados con la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente.
- Incumplimiento de los deberes manifestado en el presente estatuto y demás reglamentos internos que indiquen la actividad docente al interior de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente.
- No acatar las políticas, reglamentos y/o marco del régimen disciplinario al interior de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente.



Capítulo XI: Régimen de transición

Artículo 46. El presente estatuto tendrá una transición de un año a partir de su aplicación en todo lo relacionado con escalafón docentes y nuevas categorizaciones de acuerdo con lo contemplado en el comité de contratación.

Capítulo XII: Vigencia

Artículo 47. El presente documento rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga las demás normas que se le sean contrarias.

Comuníquese y cúmplase.

