



Escuela Superior Tecnológica de Artes Débora Arango  
Resolución 1592/03 Ministerio de Educación Nacional  
Acuerdo 038/03 Concejo Municipal de Envigado  
Antioquia - Colombia

**ACUERDO No 205**  
(Abril 13 de 2016)

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UN NUEVO ESTATUTO PROFESORAL  
EN LA ESCUELA SUPERIOR TECNOLÓGICA DE ARTES DÉBORA ARANGO”**

El Consejo Directivo de la Escuela Superior Tecnológica de Artes Débora Arango, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial de las conferidas en la Ley 30 de 1992 y en el artículo 15 del Estatuto General de la Institución, y

**CONSIDERANDO**

1. Que conforme al Estatuto General de la Escuela Superior Tecnológica de Artes Débora Arango y en las atribuciones legales conferidas por la Ley 30 de 1992 en sus artículos 28, 29 y 80, el Consejo Directivo como máximo órgano de dirección y gobierno, se le otorga la función de expedir y modificar los reglamentos y normatividad interna de la entidad.
2. Que es necesario derogar los acuerdos No 002 y 003 del 7 de enero de 2004 Estatuto Docente el primero y Estatuto de Docente de Catedra el segundo en la Escuela Superior Tecnológica de Artes Débora Arango.

En mérito de lo expuesto se,

**ACUERDA:**

Expedir el Estatuto Profesoral de la Escuela Superior Tecnológica de Artes Débora Arango, en los términos que se detallan a continuación:

**CAPÍTULO PRIMERO**

**OBJETO, NATURALEZA, DEFINICIÓN DE PROFESOR Y PRINCIPIOS**

**ARTÍCULO 1º. Naturaleza:** El Estatuto Profesoral es el medio a través del cual se regulan las relaciones y se crean canales de comunicación entre la Escuela Superior Tecnológica de Artes Débora Arango y sus profesores, cualquiera que sea su vinculación, estableciendo las condiciones del ejercicio de su profesión en la Institución; en el marco de la Constitución Política de Colombia, las leyes, en especial la Ley 30 de 1992 y el Estatuto General de la Escuela Superior Tecnológica de Artes Débora Arango.

**ARTÍCULO 2º. Objeto:** El Estatuto Profesoral de la Escuela Superior Tecnológica de Artes Débora Arango, en adelante la Institución, tiene como propósito promover el desarrollo personal y profesional de sus profesores en el ejercicio de su misión académica, investigativa, de proyección social y administración académica, contribuyendo a la adquisición de competencias en sus áreas de conocimiento, lo que impactará el desarrollo integral de los estudiantes, el mejoramiento social de la Institución y de la comunidad en general.

**ARTICULO 3º. Definición de Profesor:** Se entiende por profesor en la Institución, la persona natural que ejerce actividades relacionadas con la planeación, ejecución y evaluación de acciones en las áreas de la docencia, la investigación, la extensión, proyección social y la administración académica. Para efectos del presente Estatuto, es válida la utilización de la denominación de profesor o docente.

Es éste el encargado de acompañar el proceso de formación de sus estudiantes, orientándolos en sus propias búsquedas hacia su desempeño personal y profesional, dentro del marco de la ética, la estética, el respeto y la honestidad en su quehacer como miembro de una sociedad comprometida con la construcción de rutas pacíficas de convivencia y de paz social.

**ARTÍCULO 4º. Principios:**

1. **AUTONOMIA Y LIBERTAD DE CÁTEDRA:** El profesor de la Institución cuenta con facultad discrecional para orientar sus prácticas de enseñanza, en el marco de los contenidos programáticos definidos y los proyectos institucionales que integran las diferentes áreas.
2. **INVESTIGACIÓN PARA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA Y CREATIVA:** El profesor de la Institución entiende la investigación como precepto fundamental para la creación artística y para la resignificación permanente de las prácticas pedagógicas.
3. **PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS EN CONTEXTO:** La Institución orienta y ajusta sus constructos curriculares, conforme a las necesidades, requerimientos y tendencias del medio para las industrias creativas y culturales.
4. **TRABAJO COLABORATIVO:** La Institución promueve proyectos integradores como estrategia pedagógica y formativa para el desarrollo y generación de productos artísticos competitivos y la construcción colectiva y colaborativa del conocimiento.
5. **FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN ARTISTICA Y PEDAGOGICA:** El profesor asumirá una actitud permanente hacia el crecimiento y la cualificación profesional, para lo cual cuenta con el apoyo de la Institución.
6. **UNIVERSALIDAD:** La misión profesoral se desarrollará en un contexto de universalidad, que permite el reconocimiento de distintos saberes que se relacionan con el saber y hacer artístico.
7. **IGUALDAD:** La Institución reconoce en sus profesores la igualdad como postulado básico en el devenir de sus relaciones. No se admite ningún tipo de discriminación o preferencia, sin importar la razón o la situación que se presente tanto en su ámbito público o privado, siempre y cuando ésta no atente contra los principios misionales de la Institución.

8. **RESPECTO AL DEBIDO PROCESO:** En todos los ámbitos la Institución actuará conforme a los procedimientos previamente establecidos de conformidad con la Constitución, las leyes y reglamentos internos de la Institución.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### DE LA VINCULACIÓN, DEDICACIÓN, FUNCIONES Y PLAN DE TRABAJO PROFESORAL

**ARTÍCULO 5º. Vinculación profesoral:** La vinculación profesoral en la Institución se efectuará bajo las figuras de profesor vinculado, de régimen especial y en provisionalidad; garantizando así la eficiencia y calidad del servicio público educativo, permitiendo la equidad para el acceso y el ascenso en el servicio público.

#### **ARTÍCULO 6º. Modalidades de vinculación profesoral con la Institución:**

**1. Profesor vinculado:** Se considera como profesor vinculado aquel que es seleccionado mediante concurso público de méritos y se encuentra nombrado y posesionado en un cargo de la planta de personal aprobada para la Institución.

Los profesores vinculados podrán ser: en carrera y de carrera.

El profesor vinculado se considera de carrera, al estar categorizado en alguno de los escalafones que establece la Institución, que según el artículo 76 de la ley 30 de 1992 comprende las siguientes categorías:

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

Esta modalidad de vinculación tiene por objeto garantizar la excelencia Institucional, la promoción generacional y estimular el ejercicio docente como proyecto de vida.

Se fundamenta en:

1. El Ingreso, permanencia y ascenso, por méritos académicos.
2. La formación, capacitación y actualización permanente.
3. La evaluación del desempeño en el ejercicio profesoral.
4. La estabilidad en el empleo, en los términos señalados en el presente Estatuto y disposiciones legales vigentes.

El profesor en carrera, es aquel que cumple con los requisitos de vinculado, pero aún no ha superado el periodo de prueba tal como lo establece este estatuto.

**2. Profesor de régimen especial:** Se define como aquel profesor que no cumple su función académica de manera permanente en la Institución, como lo hacen los profesores vinculados de carrera.

En este régimen se definen las siguientes modalidades:

**a. Profesor ocasional:** Los profesores ocasionales son contratados de manera transitoria por la Institución, conforme a las necesidades debidamente justificadas, por un período que en todos los casos será inferior a un año. Los profesores ocasionales no son empleados públicos, su vinculación atenderá los preceptos legales.

**b. Profesor de cátedra:** El profesor de cátedra es aquel que sirve el número de horas de docencia directa para las que fue contratado por la Institución, conforme a los requisitos legales. El docente de cátedra y su desempeño en la docencia no es incompatible con el ejercicio profesional, con el desempeño de otros empleos públicos, ni con la celebración de contratos con el Estado.

En la dedicación de cátedra, el profesor se compromete a prestar servicios a la Institución en una intensidad no mayor de diecinueve (19) horas semanales en docencia para las unidades de formación, y veinte (20) horas semanales para el caso de investigación o extensión académica.

El número mínimo de horas mensuales para la contratación de un profesor de cátedra en la Institución, no podrá ser inferior al equivalente de un salario mínimo legal mensual vigente; salvo aquellos casos debidamente justificados ante la Rectoría, en los cuales dada la especificidad de la unidad de formación, curso o taller a impartir, no pueda ser suplida sino por profesores con calidades especiales.

Excepcionalmente, cuando exista suficiente justificación y con la autorización expresa de la Rectoría, con base en el resultado de la evaluación del periodo académico inmediatamente anterior, el profesor de cátedra se podrá contratar por un número mayor de horas semanales, especialmente para realizar labores de investigación y extensión, o cuando se trate de unidades de formación de ejecución instrumental o vocal, es decir, aquellas unidades de formación personalizadas que requieren de mayor tiempo de disponibilidad del profesor, aquellas que por su naturaleza solo pueden darle la atención a un número bajo de estudiantes, para los talleres de extensión, la cátedra en jornadas complementarias y/o en los programas Técnicos Laborales de la Institución.

La remuneración de los profesores de cátedra estará determinada por la tabla de valoración que se defina desde el Consejo Directivo.

**c. Profesor visitante:** Es aquel que conforme a los convenios de movilidad suscritos por la Institución o por su calidad, trayectoria y reconocimiento, es invitado por y para ejercer sus actividades académicas en la Institución, hasta por un periodo de dos (2) años, de acuerdo a las necesidades del servicio.

**Parágrafo.** La aprobación para los profesores visitantes se efectuará por el Consejo Académico, previa solicitud escrita y avalada por la correspondiente Decanatura y la Vicerrectoría Académica. Los profesores visitantes de origen extranjero deberán contar con situación migratoria definida y autorizada en la legislación Colombiana. La Institución garantizará su vinculación conforme a los requerimientos legales que correspondan.

**d. Profesor experto:** Es aquella persona con reconocida experiencia en el campo artístico, que no cuenta con título profesional y es vinculado por contrato a la Institución por su experticia, para realizar actividades de docencia.

**e. Profesor ad-honorem:** Es aquella persona con reconocida trayectoria y experticia académica, artística y científica, que sin contraprestación alguna, se vincula a la Institución para el cumplimiento de labores de asesoría, docencia, investigación o extensión, por iniciativa propia o en el marco de los convenios suscritos con otras instituciones.

**Parágrafo.** El profesor Ad-honorem no cuenta con vínculo laboral, pero si con vinculación por contrato ad-honorem. La aprobación para profesor ad-honorem será otorgada por el Consejo Académico, previa solicitud escrita y avalada por la correspondiente Decanatura y la Vicerrectoría Académica.

**3. Profesor en provisionalidad:** Es aquel profesor que no se vincula a la planta profesoral por concurso público de méritos, sino que lo hace de manera provisional, de conformidad con el perfil requerido, con la finalidad de atender una necesidad del servicio, como la renuncia imprevista de un profesor o su ausencia definitiva de la Institución.

El profesor mantendrá este estatus hasta que se realice la elección de docentes por concurso de méritos, de acuerdo a la planeación definida por la Institución.

El docente que se presente para ocupar un cargo vacante, será sometido a un proceso de selección definido conforme a los lineamientos Institucionales.

**ARTÍCULO 7º. Dedicación.** El profesor de la Institución, ya sea en provisionalidad, vinculado o de régimen especial, podrá ser de acuerdo a su dedicación, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra.

**a. Tiempo Completo.** Es profesor de tiempo completo quien ejerce sus funciones durante la jornada laboral legalmente establecida, que es de cuarenta (40) horas semanales al servicio de la Institución en las actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social o funciones académico-administrativas.

**b. Medio tiempo.** El profesor de medio tiempo ejerce sus funciones durante una jornada proporcional a la laboral legalmente establecida, que para el efecto corresponde a veinte (20) horas semanales al servicio de la Institución, en las actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social o funciones académico-administrativas.

**c. Cátedra.** Es el profesor que ejerce sus funciones únicamente en las horas para las que haya sido contratado. Tener en cuenta la definición del mismo conforme a la modalidad de vinculación contenida en el artículo 6, numeral 2, literal b.

**ARTICULO 8º. Funciones del profesor de acuerdo a su dedicación:** El profesor de acuerdo a su dedicación cumplirá las siguientes funciones:

- a. **Profesor de tiempo completo:** Deberá laborar en la Institución, cuarenta (40) horas semanales, las cuales serán distribuidas conforme los criterios de planificación administrativa - docente, informadas y concertadas con el docente en el Plan de Trabajo Semestral que se suscribe con la Decanatura.
- b. **Profesor de medio tiempo:** Deberá dedicar veinte (20) horas semanales a la Institución, las cuales serán distribuidas conforme los criterios de planificación administrativa - docente, informadas y concertadas con el docente en el Plan de Trabajo Semestral que se suscribe con la Decanatura.

La distribución de las horas será establecida por parte de los decanos al iniciar cada período académico y deberá contemplar actividades tales como:

- a) Acompañamiento directo a las unidades de formación a su cargo.
- b) Preparación de clase, corrección de trabajos y exámenes.
- c) Asesoría, dirección y corrección a proyectos de practica
- d) Representación en los órganos de dirección y diferentes comités de representación Institucionales.
- e) Vinculación a proyectos de investigación y extensión.
- f) Participación en seminarios de actualización, cursos de formación y capacitación.
- g) Articulación a proyectos Institucionales.
- h) Coordinación en proyectos integradores.
- i) Elaboración de textos de carácter académico y de obras artísticas para su publicación o difusión.

**ARTÍCULO 9º. Plan de trabajo profesoral:** El plan de trabajo profesoral de la Institución, es considerado como la hoja de ruta que permite la ejecución, seguimiento y evaluación de la labor docente.

Este plan de trabajo se desarrolla a través de varios proyectos, que vinculados entre sí, permiten alcanzar los logros propuestos para periodos académicos semestrales, de acuerdo a los ejes misionales de la Institución.

Para la adecuada planificación del plan de trabajo profesoral, la Institución define las asignaciones para el Proyecto Formativo Integrador, Proyecto Pedagógico Integrador, Investigación y Extensión Social; en estas asignaciones se registran las unidades de formación, discriminadas por Programa y por Eje de Competencia, permitiendo la articulación a los Proyectos Formativos Integradores, al Proyecto Pedagógico Integrador y a la Investigación, así mismo se registra la asignación a proyectos de Extensión y Proyección Social y a actividades de carácter académico-administrativo.

El **Proyecto Formativo Integrador**, es propuesto por el Comité Líder del Proyecto Formativo Integrador del período y sirve para dar base a aquellas unidades de formación que se articulan al mismo. Este proyecto, permite orientar la planeación profesoral en el Proyecto Formativo Integrador de Docencia.

El **Proyecto Formativo Integrador de Docencia**, permite que cada uno de los profesores registre el proceso formativo que desarrollará en el período para cada

unidad de formación a su cargo, señalando: el Eje de Competencia al que se articula la unidad de formación, las competencias, los elementos de competencia, la pregunta problematizadora, el proyecto a desarrollar, los productos finales, los recursos, el desarrollo curricular, las actividades a desarrollar, el tiempo de trabajo asistido, tiempo de trabajo independiente, evaluación del proceso formativo con desempeños, entregables y porcentajes a evaluar, plan de recursos a utilizar y finalmente, los acuerdos pedagógicos.

Una vez entregados los Proyectos Formativos Integradores, la Decanatura de cada programa efectúa una verificación a la luz de los correspondientes micro currículos; el control aplicado permite verificar la correspondencia con el Plan de Estudios y la completitud de los Proyectos Formativos entregados por los profesores.

La verificación en sitio es el instrumento utilizado por la Decanatura para confrontar el desarrollo y cumplimiento del plan de trabajo formulado por cada profesor desde su Proyecto Formativo Integrador de Docencia, permite realizar un seguimiento al Currículo.

De igual forma, la verificación de desempeños se evidencia a partir de la socialización de resultados académicos que se desarrolla en la Agenda Artística y Cultural de la Institución, al finalizar cada período académico. En escena y con público se evalúan los resultados del aprendizaje.

## CAPÍTULO TERCERO

### DERECHOS, DEBERES Y ESTÍMULOS DE LOS PROFESORES

#### ARTÍCULO 10°. Derechos de los profesores:

1. Liderar el proceso enseñanza – aprendizaje de sus estudiantes, en el marco de la libertad de cátedra, en coherencia con los lineamientos Institucionales.
2. Participar de la propiedad intelectual derivada de su producción académica y artística, en las condiciones que prevean las leyes y el reglamento de Propiedad Intelectual de la Institución.
3. Participar en los programas y proyectos que se desprenden de los Planes que se aprueben para la Institución, desde la Rectoría y la Vicerrectoría Académica.
4. Participar en la gestión y en la administración institucional directamente o por medio de sus representantes en los órganos de decisión de la Institución.
5. Ser incluidos en el escalafón de la carrera docente y ascender en él.
6. Permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en el presente Estatuto.
7. Elegir y ser elegido para las representaciones que correspondan a profesores en los órganos directivos y asesores de la Institución, de conformidad con la ley, el Estatuto General y el presente Estatuto.
8. Desempeñarse en áreas académicas afines a su perfil académico y experticia.

#### **ARTÍCULO 11º. Deberes de los profesores:**

1. Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, las leyes, el Estatuto General, demás normas y reglamentos de la Institución.
2. Participar en los procesos democráticos propios de la Institución.
3. Mejorar su perfil académico a través de la formación académica permanente y participación activa en diferentes procesos de actualización profesional.
4. Cumplir sus funciones de manera óptima y efectiva, conforme al Plan de Trabajo Profesoral.
5. Practicar y promover el respeto a la diferencia, de pensamiento, conciencia y opinión de todos los estudiantes, profesores, directivos y en general, integrantes de la Comunidad Académica.
6. Dar tratamiento respetuoso a las directivas, profesores, usuarios, estudiantes, personal de apoyo y en general a todas las personas relacionadas con la Institución.
7. Garantizar el uso adecuado y conservación de los recursos y bienes de la Institución, en especial lo que se encuentran bajo su custodia.
8. Conocer la normatividad, los procesos y procedimientos Institucionales.
9. Participar en los procesos de evaluación y autoevaluación.

**ARTÍCULO 12º. Estímulos de los profesores:** Para garantizar el bienestar del profesor, apoyar el desarrollo de su proyecto de vida profesional, consolidar la comunidad académica y fomentar la calidad en el servicio, la Institución implementará los siguientes estímulos con el fin de reconocer los méritos y logros de los profesores así:

- a. **Plan de Formación Anual:** La Institución, entiende la formación profesoral como el proceso continuo, flexible y contextualizado, que busca cualificar las competencias para el ejercicio de la docencia y la transferencia de conocimiento. La Formación orientada al profesorado aborda las competencias básicas, específicas e Institucionales para potenciar la integralidad del sujeto.
- b. **Comisiones de Estudio.** Las solicitudes para comisiones de estudio serán analizadas en el Comité de personal profesoral, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y finalmente autorizadas desde el Consejo Académico.
- c. Apoyo a la publicación de la producción académica y artística.
- d. Apoyo económico para realizar estudios de postgrado o programas de intercambio institucional a nivel nacional e internacional.
- e. Patrocinio para participar en cursos, seminarios, congresos u otras actividades académicas.
- f. Exoneración de cobro de matrícula en servicios educativos para los familiares en primer grado de consanguinidad de los profesores vinculados.
- g. Estímulo a la investigación apoyando la asistencia a cursos, las descargas en la dedicación, talleres, pasantías y certámenes nacionales e internacionales.
- h. Otorgamiento de período sabático.
- i. Reconocimiento público y en hoja de vida por labores distinguidas.

**Parágrafo 1:** Todos los estímulos se otorgarán teniendo en cuenta los méritos académicos del profesor.



Cuando un profesor tuviese un desempeño sobresaliente de carácter académico o investigativo, el Consejo académico lo expresará en un reconocimiento público del cual dejará constancia en la hoja de vida. Dicho reconocimiento será considerado como factor de buen desempeño en la evaluación semestral.

**Parágrafo 2:** Todos los estímulos anteriores se otorgarán teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la Institución.

**ARTÍCULO 13. Estímulos económicos a la producción académica:** La Institución, establece los siguientes criterios con el fin de otorgar un estímulo económico anual no constitutivo de salario, a los profesores vinculados que se destaquen en el medio académico por su aporte a la construcción de conocimiento, a la producción científica, técnica, artística, pedagógica y humanística:

1. PRODUCCIÓN DE VIDEOS, OBRAS CINEMATOGRAFICAS O FONOGRAFICAS	Hasta 30
Los productos, en esta modalidad, que tengan impacto regional o local pueden recibir estímulos económicos.	
Para efectos de los reconocimientos de trabajos de carácter científico, técnico, humanístico, artístico o pedagógico mediante producciones de videos, obras cinematográficas o fonográficas, se tendrán en cuenta los siguientes factores, para determinar el grado de difusión geográfico y el nivel de rigor didáctico y académico:	
FACTORES	PUNTOS
Carácter local o regional y con nivel medio de aplicación de estrategias didácticas a nivel de diseño, producto que contribuye a la mejora de los procesos educativos, aplica metodología rigurosa y responde a nivel de formación mínimo de pregrado.	5
Carácter nacional y con nivel medio de aplicación de estrategias didácticas a nivel de diseño, producto que contribuye a la mejora de los procesos educativos, aplica metodología rigurosa y responde a nivel de formación mínimo de pregrado.	10
Carácter internacional y con nivel medio de aplicación de estrategias didácticas a nivel de diseño, producto que contribuye a la mejora de los procesos educativos, aplica metodología rigurosa y responde a nivel de formación mínimo de pregrado.	15
Carácter local y con nivel alto de aplicación de estrategias didácticas a nivel de diseño, producto que contribuye a la mejora de los procesos educativos, aplica metodología rigurosa y responde a nivel de formación mínimo de pregrado.	20
Carácter nacional y con nivel alto de aplicación de estrategias didácticas a nivel de diseño, producto que contribuye a la mejora de los procesos educativos, aplica metodología rigurosa y responde a nivel de formación mínimo de pregrado.	25

Carácter internacional y con nivel alto de aplicación de estrategias didácticas a nivel de diseño, producto que contribuye a la mejora de los procesos educativos, aplica metodología rigurosa y responde a nivel de formación mínimo de pregrado.	30
--	----

2. OBRAS ARTÍSTICAS	Hasta 30
Se pueden reconocer estímulos económicos por obras artísticas ampliamente difundidas en los campos de la música, las artes plásticas, artes visuales, artes representativas, el diseño y la literatura.	
Para el reconocimiento de una obra artística, se exige que la misma esté inscrita dentro del campo de la actividad académica, docente o investigativa, desarrollada por el profesor. Se pueden reconocer estímulos económicos por una sola presentación, exposición, interpretación, o divulgación de una obra, solamente cuando se presenten cambios esenciales en el contenido de la misma, se podrán hacer nuevos reconocimientos.	
Para el reconocimiento de las obras artísticas, se establecen los siguientes rangos:	
FACTORES	PUNTOS
La creación original artística (composición musical, pintura, dramaturgia, novela, guion original, y otras modalidades análogas), con impacto local o regional.	20
La creación original artística (composición musical, pintura, dramaturgia, novela, guion original, y otras modalidades análogas), con impacto nacional.	25
La creación original artística (composición musical, pintura, dramaturgia, novela, guion original, y otras modalidades análogas), con impacto internacional.	30
La creación complementaria o de apoyo a una obra original (arreglos, transcripciones, orquestaciones, adaptaciones y versiones, escenografía, luminotecnia, y otras modalidades análogas), con impacto regional o local.	20
La creación complementaria o de apoyo a una obra original (arreglos, transcripciones, orquestaciones, adaptaciones y versiones, escenografía, luminotecnia, y otras modalidades análogas), con impacto nacional.	25
La creación complementaria o de apoyo a una obra original (arreglos, transcripciones, orquestaciones, adaptaciones y versiones, escenografía, luminotecnia, y otras modalidades análogas), con impacto internacional.	30
La interpretación (Directores, solistas, actores, y otros de papeles protagonistas relevantes), con impacto local o regional.	15
La interpretación (Directores, solistas, actores, y otros de papeles protagonistas relevantes), con impacto nacional.	20
La interpretación (Directores, solistas, actores, y otros de papeles protagonistas relevantes), con impacto internacional.	25

<b>3. PONENCIAS EN EVENTOS ESPECIALIZADOS</b>	Hasta 15
Se pueden reconocer estímulos por ponencias presentadas por el profesor en eventos especializados en su campo de acción docente o investigativa y de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico.	
La condición esencial para el reconocimiento de bonificación por ponencias en eventos especializados es que la ponencia se presente en representación oficial de la Institución y que esté publicada en las memorias del evento.	
<b>FACTORES</b>	<b>PUNTOS</b>
Evento con proyección Internacional	15
Evento de carácter regional o local	10

<b>4. PUBLICACIONES IMPRESAS INSTITUCIONALES</b>	Hasta 30
Las publicaciones impresas institucionales son documentos académicos que sirven de apoyo a las labores de docencia, investigación o extensión.	
Son también materiales de divulgación o sistematización de los conocimientos derivados de las investigaciones o de la docencia, representados en Libros, Capítulos de Libros, ensayos, artículos, reseñas críticas, traducciones, entre otras.	
El material a ser publicado, deberá cumplir con las condiciones establecidas por el Comité de Publicaciones de la Institución y conforme su nivel de rigurosidad, obtendrá los siguientes puntos:	
<b>FACTORES</b>	<b>PUNTOS</b>
Documentos de Divulgación en revista A.	30
Documentos de Divulgación en revista B.	20
Documentos de Divulgación en revista C.	10

<b>5. DIRECCIONES DE TESIS</b>	Hasta 10
<b>FACTORES</b>	<b>PUNTOS</b>
Se pueden reconocer estímulos económicos por la dirección de tesis aprobada de maestría, doctorado o Ph.D.	
No se pueden reconocer estos estímulos por la dirección de tesis de pregrado o especialidad, por ser funciones mínimas consustanciales a la actividad docente.	

**Parágrafo 1:** Los registros y evidencias necesarios para la asignación de puntos y liquidación de bonificaciones, serán presentados al Comité de Personal Profesor, los tres (3) primeros meses de cada vigencia anual.

Para efectos de la liquidación y pago, cada punto equivale a un salario mínimo diario vigente. La liquidación y pago de la bonificación anual no constituye factor salarial.

**Parágrafo 2:** El pago correspondiente a la bonificación anual por producción académica y artística será cancelado en la nómina del mes de mayo.

## CAPÍTULO CUARTO

### DE LOS REQUISITOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN DEL ESCALAFÓN PROFESORAL

**ARTÍCULO 14º. Ingreso a la carrera profesoral:** El reconocimiento de méritos que permite el ingreso a la carrera profesoral se hará bajo la figura de concurso público, con criterios de equidad, transparencia y calidad. El concurso comprenderá las fases de:

**a. Convocatoria:** La convocatoria ordinaria será expedida por acto administrativo del Rector atendiendo a las necesidades de los programas.

**b. Reclutamiento:** La inscripción y preselección de los aspirantes estará a cargo del líder de Gestión del Talento Humano o a quien se designe para el proceso de selección, quien verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos y expedirá la lista de preseleccionados a la siguiente fase, se publicará en medios Institucionales.

**c. Elaboración y aplicación de pruebas o instrumentos de selección:** La Institución podrá adelantar por sí misma o, contratar total o parcialmente la aplicación de los instrumentos de selección previstos para los concursos, con entidades públicas o privadas.

Los resultados de las pruebas estarán consignados en un informe firmado por quienes desarrollaron el proceso, en caso de ser un externo, o a quien se designe para el proceso de selección, si el concurso es desarrollado directamente por la Institución y publicados en los medios institucionales.

La Institución estimará las pruebas a desarrollar en el proceso de selección, en el acto administrativo que reglamente el procedimiento.

**d. Conformación de lista de elegibles:** De conformidad con el cronograma establecido en la convocatoria, el Rector emitirá un acto administrativo con la lista de elegibles, de acuerdo a los resultados del concurso y en riguroso orden de méritos por término de un año.

**e. Nombramiento:** El Rector procederá a efectuar los nombramientos necesarios, conforme la convocatoria, en estricto orden de puntaje y en un plazo no mayor a diez (10) hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de la lista de elegibles.

**Parágrafo 1:** Los nombramientos de profesores de planta, se harán mediante resolución, en la que se indique la Decanatura a la cual se adscriben.

**Parágrafo 2:** Comunicada la decisión al docente, el mismo contará con un plazo máximo de diez (10) días hábiles para tomar posesión del cargo.

**Parágrafo 3:** Cuando el primer candidato de la lista de elegibles no aceptare el nombramiento o no se posesionare dentro del término legal, deberá nombrarse la persona que ocupe el lugar inmediatamente siguiente en la lista de elegibles para la correspondiente plaza docente.

**Parágrafo 4:** Un concurso se declara desierto cuando ninguno de los aspirantes reúnen los requisitos para el cargo o no reúnen el puntaje mínimo en la aplicación de las pruebas e instrumentos. Cuando el concurso sea declarado desierto deberá expresarse mediante resolución del Rector.

**f. Periodo de prueba:** El profesor seleccionado por concurso, previo el cumplimiento de los requisitos legales adicionales establecidos, será nombrado en periodo de prueba por el término de un año, al final del cual será evaluado para determinar o no, su acceso a la carrera profesoral, conforme al puntaje mínimo de evaluación, que corresponde a cuatro (4) puntos en el promedio anual.

**Parágrafo:** Los profesores en período de prueba recibirán la asignación correspondiente a la de profesor escalafonado en la categoría de Auxiliar. Una vez se supere el período de prueba, y se cumplan los requisitos establecidos, se emitirá concepto por parte de quien sea designado para el proceso de selección y se proferirá el acto administrativo por parte del Rector para acceder o negar al profesor su incorporación al escalafón de la Institución, en un período no mayor a cinco (5) días hábiles.

**ARTÍCULO 15°. Requisitos de escalafonamiento profesor vinculado:** Los profesores vinculados de carrera deberán cumplir con los siguientes requisitos para ser escalafonados en las respectivas categorías:

**1. Profesor Auxiliar:** Para ser nombrado como Profesor Auxiliar en el escalafón docente de la Institución, se requiere:

- a) Contar con título de pre-grado universitario.
- b) Ser seleccionado por concurso de méritos.
- c) Superar el período de prueba con una evaluación docente mínimo de cuatro (4) puntos, que se medirán una vez se complete el año de servicio.

**2. Profesor Asistente:** Para acceder a esta categoría, el profesor requiere:

- a) Contar con título de pre-grado universitario.
- b) Encontrarse matriculado en un nivel de formación posgradual.
- c) Acreditar dos (2) cursos de actualización docente con una duración de mínimo de 100 horas cada uno.
- d) Contar con dos (2) años de experiencia como Profesor Auxiliar,
- e) Registrar resultado de evaluación docente mínimo de cuatro (4) puntos durante los dos (2) últimos períodos.
- f) Elaborar y sustentar ante el Comité de Investigación, un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia en el campo de las prácticas artísticas. Este trabajo deberá ser aprobado conforme a los lineamientos que se establezcan en dicho Comité.

**3. Profesor Asociado:** Para acceder a esta categoría, el profesor requiere:

- a) Contar con dos años de (2) años de experiencia como Profesor Asistente.
- b) Acreditar título de posgrado.

- c) Registrar una evaluación de desempeño, superior a cuatro (4) puntos, durante los últimos tres periodos.
- d) Elaborar y sustentar ante pares homólogos externos designados por el Comité de Investigación, que acrediten como mínimo título de Maestría, un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia en el campo de las prácticas artísticas. Este trabajo deberá ser aprobado conforme a los lineamientos que establezca el Comité de Investigación.

**4. Profesor Titular:** Para acceder a esta categoría, el profesor deberá:

- a) Contar con dos (2) años de experiencia como Profesor Asociado.
- b) Contar con título de Maestría.
- c) Contar con una evaluación de desempeño superior a cuatro (4) puntos, durante los últimos tres periodos.
- d) Pertenecer y participar activamente en el grupo de investigación Institucional, con por lo menos un producto de investigación.
- e) Obtener un puntaje mínimo de treinta (30) puntos por productividad académica, certificados y efectivamente liquidados en la vigencia inmediatamente anterior por el Comité de Personal Profesoral.

**ARTICULO 16°. Remuneración:** La remuneración de los profesores estará determinada por el escalafón docente en el que se hayan clasificado. Los valores correspondientes a cada grado del escalafón serán fijados anualmente por el Consejo Directivo de la Institución, de acuerdo con el promedio estándar del sector y con el análisis de presupuesto para la respectiva anualidad, su fijación se hará a través de Acuerdo.

## CAPÍTULO QUINTO

### EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR

**ARTICULO 17. Definición:** La evaluación del desempeño del profesor es el proceso permanente, sistemático y objetivo, mediante el cual se valora y verifica la idoneidad, calidad y eficiencia de los profesores, cualquiera que sea el tipo de vinculación con la Institución, en el cumplimiento de sus funciones. La evaluación deberá ser objetiva, imparcial, formativa e integral, oportuna, pública y periódica, debe garantizar igualdad de tratamiento y derecho a la controversia.

**ARTICULO 18°. Propósito.** La evaluación del desempeño tiene como propósitos:

1. Identificar fortalezas y debilidades del ejercicio profesoral.
2. Fijar políticas y estrategias que permitan estimular las fortalezas y mejorar las debilidades en la función docente.
3. Estimular el compromiso de los profesores en su desarrollo profesional, su rendimiento y capacitación en pro del mejoramiento continuo.
4. Determinar necesidades y expectativas de formación, capacitación y actualización profesional.

5. Servir de parámetro para la asignación de distinciones, becas, estímulos e incentivos a los profesores que evidencien un buen desempeño en cumplimiento de sus funciones.
6. Establecer sobre bases objetivas, la permanencia y la promoción de los profesores de planta en el escalafón.

**ARTICULO 19°. Sistema de Evaluación Profesoral.** La evaluación del desempeño docente se adelantará en cada periodo académico de la siguiente forma:

Evaluación del Desempeño Profesoral por Estudiantes: Corresponderá a la sumatoria del puntaje obtenido en las evaluaciones registradas en el Sistema Académico, por los estudiantes asistentes a las diferentes unidades de formación que sirvió el profesor en el correspondiente periodo académico. Los instrumentos para aplicación de la encuesta a estudiantes será previamente aprobado en Consejo Académico. El resultado de esta evaluación no podrá ser objetado por el profesor.

Evaluación del Desempeño Profesoral por el Decano: Corresponderá a los Decanos evaluar el desempeño del profesor, conforme a las funciones y responsabilidades asignadas para cada período y en el marco de los instrumentos aprobados en Consejo Académico. El profesor que se encuentre en desacuerdo con el puntaje obtenido en la evaluación practicada por el Decano, podrá acudir a la siguiente instancia, que para el caso corresponde a la Vicerrectoría Académica, sin que medie instancia superior.

Autoevaluación del Desempeño Profesoral: Es la valoración que asigna el docente a su desempeño, en el correspondiente período.

El puntaje final de la Evaluación del Desempeño del Profesor, corresponderá al resultado obtenido, conforme a los criterios de ponderación establecidos por el Comité de Personal Profesoral.

**ARTICULO 20. Puntaje mínimo para la permanencia.** Para permanecer vinculado a la Institución en cualquiera de las modalidades registradas en este Estatuto, el profesor deberá obtener como mínimo un puntaje de cuatro (4) puntos en dos (2) de las últimas (3) evaluaciones practicadas a su desempeño.

## CAPITULO SEXTO

### DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

**ARTICULO 21°.** La situación administrativa es la condición jurídica especial en la que se encuentra un profesor vinculado, según la ley y los estatutos de la Institución.

Un profesor puede hallarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

**1. En servicio activo.** Profesor que sirve a la Institución en actividades de enseñanza – aprendizaje, conforme a la naturaleza de su vinculación y que se encuentra adscrito a una de las Decanaturas de la Institución.

**2. En licencia.** Cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad.

Los profesores vinculados de carrera, tienen derecho a licencia no remunerada por solicitud propia que le permitan separarse del ejercicio de su cargo hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Esta licencia podrá ser prorrogable por treinta (30) días más, si ocurriere justa causa a juicio de la Rectoría.

Durante el tiempo que dure la licencia no pueden desempeñarse otros cargos en la administración pública. La violación de esta disposición constituirá violación al régimen de incompatibilidades.

**3. En comisión.** Un profesor vinculado de carrera se encuentra en comisión cuando por disposición de la Institución, ejerce temporalmente funciones propias de su cargo o afines a él, en lugares distintos de la sede habitual de su trabajo; o cuando por encargo de la Institución y transitoriamente, realice actividades diferentes de las inherentes al cargo del cual es titular. Las comisiones según los fines para los cuales se confieran pueden ser de los siguientes tipos:

- a) **De servicio:** Un profesor vinculado de carrera, se encuentra en comisión de servicio, cuando ejerce las funciones propias del cargo en otra Institución de educación superior pública o privada reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, hasta por un año prorrogable según las necesidades del convenio.
- b) **De estudios:** Se faculta al Consejo Académico para aprobar y definir los términos de las comisiones de estudio, remuneradas o no, para los profesores vinculados de carrera, de acuerdo a las necesidades del servicio, disponibilidad presupuestal y grado de formación al que aspire.

A quien se le apruebe una comisión de estudios remunerada o no, se compromete a permanecer en la institución, una vez obtenga el título, como mínimo un periodo igual al que haya durado su comisión.

- c) **Administrativa:** Un profesor vinculado de carrera, se encuentra en comisión administrativa, cuando desempeña un cargo administrativo fuera de la Institución, en función o empleos públicos de elección popular, de período o de libre nombramiento y remoción. Esta comisión podrá ser de 3 años prorrogables hasta por el mismo periodo.

**4. Periodo sabático:** El Consejo Directivo previa recomendación del Consejo Académico, concederá el año sabático a aquellos profesores vinculados de carrera, escalafonados al menos en la categoría de Asociado, con mínimo un año de permanencia en esa categoría y siete (7) años de servicio profesional activo ininterrumpidos a la Institución.

El profesor que aspire al año sabático deberá presentar un proyecto que incluya la descripción de la actividad, sus objetivos, su relación con los programas y plan de desarrollo de la Institución, el plan de actividades, la fecha tentativa de iniciación y culminación, el estudio de costos, la viabilidad y factibilidad del proyecto.



La aprobación del año sabático estará directamente relacionada con la trayectoria del profesor, la calidad e importancia del proyecto, los beneficios académicos que recibiría la institución y el resultado de la evaluación, su viabilidad y oportunidad.

**5. En encargo.** El encargo se presenta cuando se designa temporalmente a un profesor para que desvinculándose o no de sus funciones, asuma total o parcialmente las de un cargo administrativo, vacante por falta temporal o definitiva de su titular. El encargo podrá ser hasta por 3 años prorrogables hasta por un periodo igual.

**6. En vacaciones:** Los profesores tendrán por cada año de servicio, derecho al disfrute de sus vacaciones por un periodo de quince (15) días hábiles al final de año.

a) **Vacaciones Colectivas.** Cuando la Institución concede vacaciones colectivas, los profesores pueden disfrutarlas por anticipado, aunque individualmente no se haya causado este derecho.

Quando se conceden vacaciones colectivas, los empleados públicos docentes que no hayan completado el año continuo de servicios, deben autorizar por escrito al respectivo pagador de la Institución para que, en caso de que su retiro se cause antes de completar el año de labor, se descuenta de sus emolumentos y prestaciones el valor recibido por descanso vacacional y prima de vacaciones.

b) **Aplazamiento de vacaciones.** Cuando por necesidades del servicio es necesario aplazar las vacaciones de un profesor, el Rector o en quien se delegue dicha facultad, expide una resolución motivada y deja constancia en la hoja de vida del profesor.

**7. En suspensión del ejercicio de sus funciones.** La suspensión se registrará por las normas disciplinarias para los servidores públicos y se presentará en los siguientes casos:

- a. Durante el trámite del proceso disciplinario, cuando así lo dispusiere el funcionario competente.
- b. Como sanción disciplinaria.
- c. Por orden de autoridad judicial competente.

**Parágrafo:** Durante la suspensión no habrá lugar a remuneración. Cuando el suspendido fuere absuelto, se le reconocerán los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el periodo de la suspensión.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### DEL RETIRO DEL EJERCICIO PROFESORAL

**ARTÍCULO 22º. Retiro del ejercicio profesoral:** La cesación definitiva en el ejercicio de las funciones se producirá en los siguientes casos:

1. Por renuncia aceptada.
2. Por no alcanzar la valoración mínima de cuatro (4) puntos en el puntaje de dos (2) de las últimas (3) evaluaciones practicadas a su desempeño.
3. Por declaratoria de vacancia del cargo, en el caso de abandono del mismo.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento.
5. Por destitución.
6. Por invalidez.
7. Por decisión judicial o administrativa ejecutoriada que implicare inhabilidad en el ejercicio de derechos y funciones públicas.

## CAPÍTULO OCTAVO

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 23°.** El régimen disciplinario incluido su procedimiento será el establecido para los servidores públicos en la Ley 734 de 2002, 1474 de 2011 y demás normas que la modifique o adicionen. En especial se orientará por las disposiciones contenidas en el presente Estatuto.

**ARTÍCULO 24°.** **Principios:** En ejercicio de la función disciplinaria, la Institución respetará los principios legales y constitucionales tendientes a proteger los derechos del profesor vinculado a este tipo de procesos, entre otros se respetará: El reconocimiento de la dignidad humana, la igualdad disciplinaria, el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de contradicción, economía procesal, celeridad, eficacia, imparcialidad, la tipicidad de la falta, de la sanción, la culpabilidad y la favorabilidad.

**ARTÍCULO 25°.** **Faltas disciplinarias:** Constituirá falta disciplinaria, dando lugar a la acción e imposición de la respectiva sanción, toda acción u omisión realizada por un profesor que genere incumplimiento de sus obligaciones, deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, de acuerdo a lo establecido por la Ley 734 de 2002, lo contenido en este Estatuto y en el contrato laboral vigente, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 de la mencionada ley.

En especial constituirán faltas disciplinarias las contenidas en el título único, artículo 48 y ss. de la Ley 734 de 2002 con su descripción.

**ARTÍCULO 26°.** **Acción disciplinaria.** Todo acto por acción u omisión que pudiese constituir falta disciplinaria dará lugar a acción disciplinaria, cuyo ejercicio es obligatorio e independiente de la acción penal, contravencional, civil o fiscal a que esta conducta diere lugar.

Esta acción se ejercerá aun cuando el profesor se hubiere retirado de la Institución, y la sanción será reportada a su hoja de vida para que se constituya en antecedente disciplinario.

**ARTÍCULO 27°.** La acción disciplinaria podrá iniciarse de oficio, por información o queja formulada por cualquier persona. Ésta persona no hará parte del proceso disciplinario, sólo podrá ser llamada por autoridad competente, para ratificar la denuncia o suministrar información respecto de los asuntos objeto de la investigación.

**Parágrafo:** Los escritos anónimos no darán lugar a iniciar una investigación disciplinaria.

**ARTÍCULO 28°.** No se podrá sancionar a un profesor, por un acto que no haya sido definido previamente como falta disciplinaria por la Constitución, la Ley, o estatutos de la Institución. Además no podrá ser sancionado si esta no se encontrará establecida por una disposición vigente al momento de cometerse la falta.

**ARTÍCULO 29°.** No se abrirá proceso disciplinario contra un profesor por actos por los cuales ya haya sido investigado y se hubiere terminado el proceso con decisión absolutoria de cargos, por archivo de la actuación o por imposición de alguna sanción, así ésta se hubiera denominado de forma diferente posteriormente.

**ARTÍCULO 30°. Derecho de defensa.** El profesor tendrá pleno derecho del ejercicio de su defensa, que podrá ser asumida por él o por un abogado titulado quien lo represente durante todo el procedimiento con plenas facultades para realizar su función.

## CAPÍTULO NOVENO

### DEL COMITE DE PERSONAL PROFESORAL

**ARTÍCULO 31°. Definición:** El Comité de Personal Profesoral es un órgano asesor de la Rectoría y del Consejo Académico en lo concerniente a la permanencia de los profesores y demás asuntos de la docencia, de acuerdo con los fines y objetivos de la Institución.

**ARTÍCULO 32°. Integrantes del Comité de Personal Profesoral:** El Comité de Personal Profesoral estará integrado por cinco (5) miembros permanentes.

**ARTÍCULO 33°. Miembros permanentes:**

- a) Vicerrector académico, quien lo presidirá.
- b) El representante de los profesores ante el Consejo Directivo.
- c) El representante de los profesores ante el Consejo académico.
- d) El decano del área a la que corresponda el asunto por estudiar.
- e) El líder del proceso Gestión del Talento Humano.

**ARTÍCULO 34°. Funciones del Comité de personal profesoral:**

- a) Velar por el cumplimiento del presente estatuto por parte del personal profesoral.
- b) Analizar y recomendar, con relación a las diferentes situaciones administrativas que se presenten con los docentes a la luz de la reglamentación vigente.

- c) Elevar al Consejo Académico aquellas situaciones docentes que se salgan de su competencia.
- d) Articular acciones y decisiones en asuntos de promoción, estímulos y seguimiento a la docencia.
- e) Las demás que le sean asignadas.

## CAPÍTULO DÉCIMO

### DISPOSICIONES VARIAS

**ARTÍCULO 35°. REGLAMENTACIÓN COMPLEMENTARIA:** Se faculta al Rector de la Institución, para diseñar y aprobar la reglamentación que se requiera adoptar en virtud de la implementación del presente Estatuto.

**ARTÍCULO 36°. Vigencia y Derogatoria:** El presente Estatuto rige a partir de su aprobación, mismo que reglamenta íntegramente la materia y deroga las disposiciones que le son contrarias, especialmente los Acuerdos 002 y 003 del 07 de enero de 2002 (Estatuto Docente y Estatuto de Profesor de Catedra), el artículo Décimo y Décimo primero de la Resolución 254 de 2013, que regula todo lo relativo al Comité de Asuntos para la docencia y las normas que los adicionan o los complementan, y queda a disposición para socializarse ante el Concejo Municipal de Envigado (a petición del ejecutivo).

Expedido en Envigado, a los trece (13) días del mes de abril del año 2016.

### COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



**LUZ MARINA ARISTIZABAL CORREA**  
Presidente (E) Consejo Directivo



**JUAN PABLO MONTOYA CASTAÑEDA**  
Secretario General

PROYECTÓ: Isabel Cristina Uribe Martínez  
REVISÓ: Ana María Posada Durango  
REVISÓ: Jazmin Andrea Gonzalez Arias

FIRMA:  
FIRMA:  
FIRMA: