



ACUERDO NO. 03 DE 30 NOVIEMBRE DE 2016

El Consejo Superior de la Corporación Universitaria Rafael Núñez en uso de sus facultades estatutarias y legales y

CONSIDERANDO

Por el cual se modifica el Acuerdo N° 01 de mayo 06 de 2016, Estatuto Docente de la Corporación Universitaria Rafael Núñez.

El Consejo Superior de la Corporación Universitaria Rafael Núñez (CURN) en uso de sus atribuciones Estatutarias y reglamentarias,

CONSIDERANDO

1. Que es necesario modificar el Estatuto Docente de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, con el fin de contextualizarlo a las actividades y desarrollo actual.
2. Que Secretaria General se reunió el 15 de noviembre de 2016, con dos estudiantes, dos docentes y dos miembros del Cuerpo Administrativo de la Corporación, elegidos democráticamente por sus respectivas comunidades, para elaborar el proyecto del Estatuto Docente.
3. Que Consejo Superior se reunió el 15 de noviembre y el 30 de noviembre de 2016, para estudiar y analizar dicha propuesta.
4. Que, en consecuencia, de lo anterior, y dando cumplimiento al Artículo 77 del Estatuto de la Corporación Universitaria Rafael Núñez,

ACUERDA

1. Aprobar las modificaciones al Estatuto Docente, Acuerdo N° 01 de mayo 06 de 2016, contenidas en el Acta de Secretaria General de 15 de noviembre de 2016, Actas de Consejo Superior del 15 y 30 de Noviembre de 2016, de conformidad al Artículo 77 del Estatuto de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, con el fin de actualizar el desarrollo docente en la Corporación Universitaria Rafael Núñez.
2. Dar a conocer el presente Estatuto, donde están consignadas las relaciones entre la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ, institución universitaria de nivel superior, que en adelante se denominará Corporación, y su personal docente.

TABLA DE CONTENIDO

- CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES
- CAPITULO II. SELECCIÓN Y ADMISIÓN
- CAPITULO III. CONTRATACIÓN DOCENTE
- CAPITULO IV. COMITÉ DE ESCALAFÓN
- CAPITULO V. ESCALA DE MERITOS: ESCALAFÓN DOCENTE Y SISTEMA DE PUNTAJE
- CAPITULO VI. FUNCIONES DE DOCENTES
- CAPITULO VII. OTRAS CLASIFICACIONES DE DOCENTES
- CAPITULO VIII. EVALUACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE
- CAPITULO IX. DISTINCIONES E INCENTIVOS.
- CAPITULO X. MOVILIDAD ACADÉMICA SALIENTE Y ENTRANTE
- CAPITULO XI. DEBERES Y DERECHOS
- CAPITULO XII. REGIMEN DE PARTICIPACION DEMOCRATICA EN LA DIRECCION DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ
- CAPITULO XIII. REGIMEN DISCIPLINARIO.
- CAPITULO XIV. RETIRO DEL SERVICIO.
- CAPITULO XV. VIGENCIA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

✚ **ARTÍCULO 1º.** El presente Estatuto regula las relaciones entre la Corporación y su personal docente, bajo los principios inspirados en la Misión y el Proyecto Educativo Institucional, en su propósito de consolidación y fortalecimiento de la comunidad académica Nuñista, en busca de la excelencia. En este estatuto se consignan las funciones, derechos y deberes de los docentes. Se define su selección, admisión y evaluación; y se establece el escalafón Docente, entre otras.

PARAGRAFO PRIMERO: El cumplimiento de las normas del presente estatuto es para todo el colectivo docente y será responsabilidad de todos los Directivos Académicos y Administrativos, velar por su cumplimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Corporación no establece diferencia entre los docentes de pregrado y posgrado para el cumplimiento del mismo.

PARÁGRAFO TERCERO: Los docentes vinculados a los programas de pregrado y postgrado de la Corporación deben cumplir con un nivel de formación mínima equivalente al del programa donde desarrolle su actividad y certificar la formación y experiencia en el área específica que le corresponda.

PARÁGRAFO CUARTO: Excepcionalmente podrán ser vinculados a un programa académico tecnológico, docentes con un nivel de formación inferior al mismo, fundamentado esto, en su amplia trayectoria, experiencia y reconocimiento en el área o en la dificultad para vincular a un docente con la formación requerida.

✚ **ARTICULO 2°.** El Estatuto Docente es parte integral del contrato de trabajo que la Corporación suscribe con sus docentes.

PARÁGRAFO: La Corporación dispondrá de medios de comunicación para el conocimiento del presente Estatuto a disposición del colectivo docente.

✚ **ARTICULO 3°.** En el cuerpo docente de la Corporación, habrá las siguientes denominaciones:

- **DOCENTE.** Es aquel que ha concluido sus estudios de Educación Superior en la modalidad Profesional Universitaria, Tecnología y Técnica Profesional y ha sido seleccionado por sus cualidades socio humanísticas, competencias pedagógicas y conocimientos en un área específica del saber para desarrollar actividades de docencia, investigación, extensión y gestión académica.
- **INSTRUCTOR.** Es aquel que se adscribe a Bienestar Institucional para desarrollar actividades en las áreas deportivas, culturales y en general de recreación.

✚ **ARTICULO 4°.** Las principales competencias que definen el perfil del docente Nuñista, se tienen las siguientes:

- Competencias pedagógicas, didácticas, comunicativas y en tecnología de información y comunicación que posibiliten procesos de enseñanza – aprendizaje efectivos, programados, organizados y con intencionalidad explícita.
- Conocimiento y apropiación de la normatividad de la educación en Colombia y la comprensión de sus implicaciones en los lineamientos institucionales, así como las políticas y lineamientos internacionales para la educación en general y, especialmente, para la educación superior, promulgados y promovidos por distintas entidades continentales y mundiales y agremiaciones profesionales.
- Conocimiento y apropiación de la filosofía, políticas y normatividad de la Corporación y actuación de acuerdo con los principios y valores institucionales.
- Conocimiento y apropiación del Modelo Pedagógico Institucional y comprensión de las teorías y postulados filosóficos, psicológicos, pedagógicos, sociológicos, políticos y culturales que lo fundamentan.
- Competencias en formulación y ejecución de proyectos de investigación que garanticen el desarrollo del elemento curricular de formación investigativa, a través de

los Proyectos Académicos de Trabajo Individual y Colectivo, y a su vez para la articulación con proyección social.

- Competencias orientadas al desarrollo de procesos de autoevaluación y autorregulación, especialmente a procesos de revisión y actualización curricular y evaluación y desarrollo de su propia práctica docente.
- Conocimiento epistemológico y disciplina de estudio permanente del área del conocimiento objeto de su práctica docente dentro de una perspectiva interdisciplinaria que le posibilite su interrelación con otros saberes.
- Competencias en inglés que faciliten procesos de internacionalización desde los currículos de los programas académicos.
- Actitud abierta y flexible ante los constantes cambios de la realidad regional, nacional, mundial y disposición para el desarrollo y crecimiento permanentes.

✚ **ARTICULO 5°.** Las competencias de los Instructores son:

- Competencias pedagógicas, didácticas, comunicativas y en tecnología de información y comunicación que posibiliten procesos de enseñanza – aprendizaje efectivos, programados, organizados y con intencionalidad explícita.
- Conocimientos actualizados en educación física, deporte, danzas, música, artes escénicas, artes plásticas de su especialidad
- Habilidad para realizar, organizar y gestionar proyectos artísticos y/o deportivos innovadores.
- Capacidad de colaboración con otras disciplinas.
- Desarrollo de vías de relación e intercambio con otros campos del conocimiento.
- Conocimiento y apropiación de la filosofía, políticas y normatividad de la Corporación y actuación de acuerdo con los principios y valores institucionales.
- Conocimiento y apropiación del Modelo Pedagógico Institucional y comprensión de las teorías y postulados filosóficos, psicológicos, pedagógicos, sociológicos, políticos y culturales que lo fundamentan.
- Actitud abierta y flexible ante los constantes cambios de la realidad regional, nacional, mundial y disposición para el desarrollo y crecimiento permanentes.

CAPÍTULO II

SELECCIÓN Y ADMISIÓN

✚ **ARTÍCULO 6°.** El proceso de selección y admisión de docentes se rige por los siguientes criterios, que son una guía para la valoración de la idoneidad académica y profesional:

- Formación profesional y pedagógica.
- Experiencia profesional y pedagógica a nivel superior.
- Producción académica, científica y tecnológica.

- Competencias en tecnologías de la informática y comunicaciones (TIC).
- Competencias en segunda lengua (ingles).

PARAGRAFO: Cuando un Programa Académico solicite una convocatoria para la selección de docente(s), deberá definir de manera detallada los criterios académicos y profesionales requeridos, los cuales, en ningún caso, pueden ser inferiores a los establecidos en el presente artículo.

✚ **ARTÍCULO 7º.** El proceso de selección de docentes tendrá las siguientes fases:

- Definición del Perfil
- Convocatoria de docentes
- Estudio de la Hoja de Vida del docente
- Prueba de Selección del Docente
- Prueba de Exposición Pública

PARAGRAFO PRIMERO: Definición del Perfil del Docente. Esta fase la inicia el Decano y/o Director de Programa, cuando se presenta la necesidad de contratación de un nuevo docente.

Las habilidades requeridas y la modalidad de contratación se determinarán de acuerdo con los parámetros de clasificación de docentes, según Estatuto Docente Institucional y las necesidades específicas del Programa Académico.

PARAGRAFO SEGUNDO: Convocatoria de Docentes. La convocatoria de docentes se publicará presentando el perfil definido. Se podrá realizar por dos modalidades: a través de una invitación directa o por una convocatoria pública.

- **Invitación Directa:** Consiste en la invitación que realiza el Decano y/o Director del Programa a docentes aspirantes cuando reúnen satisfactoriamente las condiciones exigidas para ocupar el cargo en una determinada área o cátedra.
- **Convocatoria Pública:** Se entiende como el procedimiento mediante el cual la Rectoría invita a quienes aspiren a ingresar a su cuerpo profesoral y cumplan el perfil definido.

El Consejo Académico reglamentará de modo general la realización de la convocatoria, los trámites que deben de cumplirse y los instrumentos que habrán de utilizarse para el concurso, y el modo de hacer la respectiva evaluación.

PARAGRAFO TERCERO: Estudio de Hoja de Vida del Docente. La revisión de la hoja de vida del docente la realizará el Decano y el Director del Programa respectivo; su resultado se consignará en el formato Evaluación de Hoja de Vida del Docente. Para cada aspecto

a evaluar se le asignará un puntaje. El puntaje mínimo será de 30 puntos y el puntaje máximo de 60 puntos según lo establecido en el instrumento para tal fin.

PARAGRAFO CUARTO: Pruebas de Selección del Docente. Son pruebas evaluativas que se realizan para determinar la idoneidad académica y profesional.

Las pruebas de selección del docente constarán de una entrevista personal la cual se consignará en el formato Entrevista de Personal Docente, la entrevista tendrá un puntaje máximo de 20 puntos.

PARAGRAFO QUINTO: Prueba de Exposición Pública. Se realizará de forma opcional y consistirá en la exposición pública de un tema. Se evaluarán: el tema seleccionado, la organización, la motivación, manejo de medios, uso del tiempo, fluidez verbal y manejo del auditorio. Su evaluación se consignará en el formato de Exposición Pública del Docente. Esta prueba tendrá un puntaje máximo de 20 puntos. La exposición del tema se hace ante un jurado conformado por el Decano, Director del Programa y los Docentes acorde al área de conocimiento afín.

✚ **ARTÍCULO 8°.** El docente seleccionado recibirá una inducción por parte del Decano y /o Director del Programa, en la que se tratarán temas como misión, visión, estructura organizacional, reglamento estudiantil, y además se convocará a la realización de los diplomados institucionales, requerimientos formativos para la gestión de docencia en la Corporación. De la misma manera, se realizará una inducción institucional donde participen diferentes directivos, y se presentarán diferentes aspectos institucionales para el conocimiento de los docentes que ingresan por primera vez.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN DOCENTE

✚ **ARTICULO 9°.** Según el tiempo de dedicación, las modalidades de contratación del personal docente de la Corporación, son las siguientes:

- De Tiempo Completo
- De Medio Tiempo
- De Hora Cátedra

PARAGRAFO PRIMERO: El cuerpo profesoral de la Corporación se regirá en primera instancia por el Estatuto Docente, y en segundo lugar por el Reglamento Interno de Trabajo y las normas legales vigente, que forman parte integral de su contrato laboral.

PARAGRAFO SEGUNDO: Todo docente que ingrese a la Corporación se comprometerá a cursar el diplomado de Formación Pedagógica Nuñista, diplomado en Competencias

Comunicativas y los diferentes niveles de formación en TIC, acorde con el Plan de Desarrollo Profesorado Institucional y del programa académico donde se encuentra adscrito.

- ✚ **ARTICULO 10°.** El Docente de tiempo Completo será contratado para una jornada de 48 horas a la semana. El Docente de Medio Tiempo será contratado para una jornada de 24 horas a la semana, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: El Docente de Tiempo Completo o de Medio Tiempo, será contratado por un periodo de tiempo específico acorde con las necesidades de cada programa académico desde un periodo académico hasta la anualidad. El Docente de Tiempo Completo y/o Medio Tiempo por anualidad se considera Docente de Planta

PARAGRAFO SEGUNDO: El Docente no podrá desempeñarse en otras instituciones, en actividades remuneradas o gratuitas, dentro del mismo horario para el cual haya sido contratado por la Corporación.

PARAGRAFO TERCERO: Los Docentes Tiempo que harán parte de los Comités de Facultad y/o Programas Académicos y los Centrales de la institución son los que realizan las funciones de coordinación y gestión en las áreas de formación desde la docencia, investigación y proyección social, cuando para sean seleccionados por el Decano y Director de Programa.

PARAGRAFO CUARTO: Los Docentes de Tiempo Completo y Medio Tiempo serán contratados de acuerdo con las normas del Código Sustantivo del Trabajo, según las necesidades y requerimientos de los programas académicos.

- ✚ **ARTICULO 11°.** El Docente que en la Corporación tenga una asignación para la investigación igual o superior al 60 % de su asignación académica, se considerará como Docente Investigador.

- ✚ **ARTICULO 12°.** El Docente de Cátedra. Es el académico vinculado a la Corporación por la cantidad de horas lectivas, determinadas en el plan de estudio de cada asignatura a su cargo en un (1) período académico o para otras actividades, según las necesidades específicas del programa académico, en una o diferentes áreas del conocimiento.

PARAGRAFO PRIMERO: Se entiende que es inherente a la actividad del docente de cátedra la actualización, la revisión de los contenidos programáticos y de los Proyectos Académicos de Trabajo Individual, la participación en Proyectos Académicos de Trabajo Colectivos, preparación de clases y calificación de exámenes.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los parámetros que definen la clasificación Docente de Catedra son los siguientes:

- Formación Profesional
- Formación Pedagógica
- Experiencia Profesional
- Experiencia Docente
- Formación en Competencias Comunicativas
- Actualización Profesional
- Resultados de Evaluación docente
- Formación TIC
- Formación competencias en segunda lengua
- Plan de Trabajo

✚ **ARTICULO 13°:** Los Docentes de Cátedra se clasifican en las siguientes categorías A, B, C y D, de acuerdo a los parámetros establecidos en la Tabla 1.

PARAGRAFO PRIMERO. Los docentes de Cátedra Categoría A de los programas tecnológicos terminales, deben tener formación tecnológica o profesional en la disciplina específica del programa donde se desempeña.

PARAGRAFO SEGUNDO. Los docentes de Cátedra Categoría B, C y D con formación de tecnólogos, de los programas tecnológicos terminales, el parámetro de la formación en posgrados, es el único que no es considerado para la clasificación. No exime en el crecimiento de su formación a nivel posgradual.

Tabla 1. PARAMETROS PARA LA CLASIFICACIÓN DE DOCENTES DE CATEDRA

CATEGORIA	Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría D
Formación Profesional	Título de pregrado	Título de especialista de correspondiente con el área del conocimiento al que corresponda la asignatura.	Título de magister correspondiente con el área de conocimiento al que corresponda la asignatura.	Título de doctor correspondiente con el área de conocimiento al que corresponda la asignatura.
Experiencia Profesional	Mínimo un año	Mínimo dos años	Mínimo tres años	Mínimo cinco años
Experiencia Docente	Mínimo un año	Mínimo dos años	Mínimo tres años	Mínimo cinco años
Actualización Profesional	Acreditar procesos formativos en el área disciplinar, dentro de los dos años anteriores.	Acreditar procesos formativos en el área disciplinar, dentro de los dos años anteriores	Para acceder a la categoría y mantenerse, debe acreditar procesos formativos o en curso en el área disciplinar máximo cada dos años.	Para acceder a la categoría y mantenerse, debe acreditar procesos formativos o en curso en el área disciplinar máximo cada dos años.

Formación Pedagógica	Cualificación Pedagógica/ Modelo Pedagógico- CURN	Cualificación Pedagógica/ Modelo Pedagógico- CURN	Cualificación Pedagógica/ Modelo Pedagógico- CURN	Cualificación Pedagógica/ Modelo Pedagógico- CURN
Formación en Competencias	Cualificación Competencias Comunicativas- CURN.	Cualificación Competencias Comunicativas- CURN.	Cualificación Competencias Comunicativas- CURN.	Cualificación Competencias Comunicativas- CURN.
Formación TIC	Cualificación Tecnológica de Información y Comunicación- CURN.	Cualificación Tecnológica de Información y Comunicación- CURN.	Cualificación Tecnológica de Información y Comunicación- CURN.	Cualificación Tecnológica de Información y Comunicación- CURN.
Formación Segunda Lengua- Ingles	B1	B1(+)	B2	C1
Resultados de Evaluación Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de estudiantes superior a 4.0. - Aporte significativo ante el Consejo de Facultad de proyectos de mejoramiento del Programa, área de cargo o facultad correspondiente. - Registro de participación activa en procesos de autoevaluación y acreditación. - Registro de cumplimiento en la elaboración de Pat individual y colectivo. - Participación y/o desarrollo de procesos formativos en la CURN. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de estudiantes superior a 4.0. - Aporte significativo ante el Consejo de Facultad de proyectos de mejoramiento del Programa, área de cargo o facultad correspondiente. - Registro de participación activa en procesos de autoevaluación y acreditación. - Registro de cumplimiento en la elaboración de Pat individual y colectivo. - Participación y/o desarrollo de procesos formativos en la CURN. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de estudiantes superior a 4.5. - Presentación ante el Consejo Académico de proyectos que propicien el mejoramiento o fortalecimiento de las actividades académicas científicas culturales y de proyección social en la CURN. - Registro de participación activa en procesos de autoevaluación y acreditación. - Registro de cumplimiento en la elaboración de Pat individual y colectivo. - Participación y/o desarrollo de procesos formativos en la CURN. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de estudiantes superior a 4.5. - Presentación ante el Consejo Académico de proyectos que propicien el mejoramiento o fortalecimiento de las actividades académicas científicas culturales y de proyección social en la CURN. - Registro de participación activa en procesos de autoevaluación y acreditación. - Registro de cumplimiento en la elaboración de Pat individual y colectivo. - Participación y/o desarrollo de procesos formativos en la CURN.
Plan de Trabajo	Elaboración y cumplimiento del Plan de Trabajo acorde al Plan de Acción del Programa Académico donde se encuentre adscrito.	Elaboración y cumplimiento del Plan de Trabajo acorde al Plan de Acción del Programa Académico donde se encuentre adscrito.	Elaboración y cumplimiento del Plan de Trabajo acorde al Plan de Acción del Programa Académico donde se encuentre adscrito.	Elaboración y cumplimiento del Plan de Trabajo acorde al Plan de Acción del Programa Académico donde se encuentre adscrito.

ARTICULO 14°. Los Docentes Asistenciales son los que tienen dedicación a la gestión académica – administrativa de la relación Docencia – Servicio en los escenarios de practica clínicas con los que la Corporación ha establecido convenio.

PARAGRAFO: El Rector General podrá establecer una remuneración especial para los Docentes “Docencia – Servicio” que laboren en los Escenarios de Práctica.

ARTICULO 15°. El nombramiento de un docente se realizará previa justificación y comprobación de la necesidad de la vacante o de la aprobación de un nuevo cargo. Para tal fin, se debe considerar la disponibilidad presupuestal correspondiente.

PARAGRAFO. Los nombramientos sin la aprobación del Rector General serán considerados inválidos.

ARTICULO 16°. La planificación del trabajo de los docentes de medio tiempo, tiempo completo y cátedra se realizará mediante un "Plan de Trabajo". En este plan se deben consignar los compromisos que asume cada docente, con el Programa Académico respectivo, en lo referente a las funciones establecidas en este estatuto, de acuerdo con las funciones de docencia, investigación, proyección social, bienestar, autoevaluación y gestión académico – administrativa y las demás que le sean asignadas por su superior inmediato de acuerdo con el plan de acción del programa académico

PARAGRAFO. El horario para desarrollar las actividades académicas y las complementarias de los docentes, deberá ser aprobado por la Decanatura y Dirección de Programa previamente a su ejecución.

ARTICULO 17°. El Plan de Trabajo debe estar enmarcado en los planes y programas institucionales, en los planes de acción de los Programas Académicos y constituyen la base para el informe de actividades y la evaluación del docente. Debe incluir actividades por realizar, el grado de responsabilidad que le compete frente a cada una de ellas y el tiempo de dedicación a las mismas.

ARTICULO 18°. Los docentes de tiempo y de cátedra, pertenecientes al Programa de Medicina, realizarán sus actividades laborales de docencia, en un período de 18 semanas.

PARAGRAFO. Los docentes de tiempo y cátedra de las demás Programas Académicos lo realizarán en un período de 16 semanas.

ARTICULO 19°. El Plan de Trabajo, de los docentes deberá ser elaborado coordinadamente con el Decano y el Director del Programa y se constituye en un instrumento para orientar la actividad del docente y un referente para la evaluación de su desempeño.

PARÁGRAFO PRIMERO. El plan de trabajo deberá estar enmarcado en el plan de acción del Programa Académico y se elaborará por periodos académicos.

PARAGRAFO SEGUNDO El plan de trabajo debe ser aprobado por la Dirección de Programa, previo consenso con la Vicerrectoría Académica, Direcciones de Investigación y Proyección Social.

✚ **ARTICULO 20°.** Los planes de trabajo de los docentes, deben incluir al menos dos de las siguientes actividades: docencia e investigación, docencia y producción académica, docencia o proyección social, docencia o bienestar, docencia o apoyo a actividades académico – administrativos del Programa.

PARAGRAFO PRIMERO. Las actividades inherentes a la docencia, tales como, asistencia a reuniones, elaboración o revisión del PAT, preparación de clases y calificación de exámenes, tutorías y las demás que sean necesarias para esta labor, se consideran incluidas en el tiempo de contratación del docente.

CAPITULO IV.

COMITÉ DE ESCALAFÓN

✚ **ARTICULO 21°.** Comité de Escalafón. Es el organismo asesor del Rector General en los aspectos relacionados con el Escalafón de Docentes, el cual está integrado por:

- Rector General
- Vicerrector Académico
- Vicerrector Administrativo y Financiero
- Director de Recursos Humanos
- Director de Investigación
- Secretaria General
- Representante de los Docente ante el Consejo Superior

✚ **ARTICULO 22°.** El Comité de Escalafón se reunirá ordinariamente una vez al año.

Podrá reunirse extraordinariamente, por convocatoria realizada por el Rector General.

✚ **ARTICULO 23°.** Tendrá como funciones: a) Realizar las evaluaciones para ingreso al Escalafón acorde lo establecido en este Estatuto. b) Realizar las evaluaciones de las solicitudes de los Docentes que aspiren a ser ascendidos, presentadas por los Decanos y/o Directores de Programas a Vicerrectoría Académica. Igualmente, resolverá su clasificación o ascenso acorde a lo establecido en el presente Estatuto, c) Valorar y asignar puntos a la producción intelectual de los docentes.

PARAGRAFO PRIMERO: Las convocatorias para el estudio de ascenso en el Escalafón Docente, se realizarán anualmente en las fechas establecidas por el Rector General en el segundo periodo académico.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los resultados de las evaluaciones se consignarán en un acta como constancia de las recomendaciones, refrendadas por todos.

PAGRAFAGO TERCERO: La decisión que se apruebe en el Comité de Escalafón regirá a partir del periodo académico siguiente a aquel donde se decidió.

CAPÍTULO V

ESCALA DE MÉRITOS: ESCALAFÓN DOCENTE Y SISTEMA DE PUNTAJE

A. ESCALAFON DOCENTE

▣ **ARTÍCULO 24°.** La Escala de Méritos se constituye en un mecanismo de reconocimiento y valoración del desempeño de los docentes de la Institución y, a la vez, un estímulo al desarrollo permanente de su actividad académica; este mecanismo se operacionaliza a través de un Sistema de Escalafón Docente que determina las diferentes categorías en que se clasifican y que reflejan su nivel de desempeño, crecimiento profesional y docente; apoyado en un Sistema de Puntaje que califica y cuantifica su producción intelectual.

PARAGRAFO PRIMERO: En el Escalafón Docente se tendrán en cuenta los títulos de posgrados de maestrías y doctorados.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los títulos de posgrados deben corresponder al área de desempeño del docente o áreas afines relacionadas con las cátedras que imparte o al trabajo académico a su cargo. De la misma manera, se tendrán en cuenta los títulos de los posgrados correspondientes a áreas interdisciplinarias.

PARAGRAFO TERCERO: Las especializaciones médico quirúrgica se validan con el título de maestrías, y las subespecialidades clínicas médicas al título de doctorado acorde a lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional.

PARAGRAFO CUARTO: No son equivalente dos o más títulos en pregrado o posgrados a un título de nivel superior.

PARAGRAFO QUINTO: El desempeño de la labor docente será evaluado de manera periódica acorde con lo establecido institucionalmente.

PARAGRAFO SEXTO: El tiempo de vinculación al Escalafón Docente se contará a partir del momento de su ingreso al mismo.

PARAGRAFO SEPTIMO: La experiencia académica, pedagógica y profesional, será acreditada en el área que se desempeñará el docente o afines.

▣ **ARTÍCULO 25°.** Los docentes de tiempo y medio tiempo contratados, se regirán por el Escalafón Docente, el cual comprende las siguientes categorías: Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular.

PARAGRAFO PRIMERO: Todo docente ingresará a la Institución como Docente Auxiliar, independiente de su producción intelectual. Esta producción se tendrá en cuenta para la evaluación de la permanencia o ascenso de la categoría.

PARAGRAFO SEGUNDO: Se considera la producción intelectual reciente, la generada desde la última evaluación para definir de permanencia o ascenso en el Escalafón Docente.

✦ **ARTICULO 26°.** Los Requisitos para la categorización en el Escalafón Docente son establecidos en la Tabla 2.

✦ **ARTÍCULO 27°.** Los títulos académicos de Instituciones de Educación Superior extranjeras para ser validados como cumplimiento de requisito del Escalafón Docente, deben estar convalidados por el Ministerio de Educación Nacional o la entidad competente a nivel nacional.

✦ **ARTÍCULO 28°.** El límite máximo de permanencia de un docente en una categoría del Escalafón es de 7 años, a excepción del docente en la categoría Titular.

✦ **ARTÍCULO 29°.** El Comité de Escalafón, por propuesta presentada por el Rector General, podrá autorizar de manera excepcional el ingreso o ascenso de un docente a una categoría por mérito, sin el cumplimiento de la totalidad de requisitos que acredite el ingreso o ascenso.

PARAGRAFO PRIMERO: El Docente que cuya vinculación sea autorizada por el Rector General, que no cumpla con la totalidad de los requisitos de cada categoría del Escalafón, tendrá un término de dos años para acreditar la totalidad de requisitos para mantenerse en la misma categoría o poder ascender posteriormente. Si en este término no acredita todos los requisitos será desvinculado de la institución.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los cargos nuevos en el Escalafón Docente serán provisionados en su generalidad por ascenso de los Docentes de Tiempo.

Tabla 2. REQUISITOS PARA EL ASCENSO DOCENTES EN EL ESCALAFÓN DOCENTE

REQUISITOS	DOCENTE AUXILIAR	DOCENTE ASISTENTE	DOCENTE ASOCIADO	DOCENTE TITULAR
Formación Profesional	Acreditar título de posgrados o maestría (en curso)	Acreditar título de posgrado nivel de maestría	Acreditar título de posgrados nivel de maestría	Acreditar título de posgrados nivel de doctorado
Experiencia Profesional	3 años	3 años	3 años	3 años
Experiencia Docente	Acreditar mínimo dos años de experiencia como docente en instituciones de Educación Superior	Acreditar mínimo tres años de experiencia como docente en la Corporación	Acreditar mínimo cinco años de experiencia como docente en la Corporación	Acreditar mínimo siete años de experiencia como docente en la Corporación
Producción intelectual	Acreditar producción intelectual reciente	Acreditar producción intelectual reciente como mínimo de 200 puntos acorde al Sistema de Puntaje de la producción intelectual.	Acreditar producción intelectual reciente como mínimo de 300 puntos acorde al Sistema de Puntaje de la producción intelectual.	Acreditar producción intelectual reciente como mínimo de 500 puntos acorde al Sistema de Puntaje de la producción intelectual.
Segunda Lengua - Inglés	Acreditar o demostrar competencia en segunda lengua B1 según el MCE	Acreditar o demostrar competencias en segunda lengua B1 (+) según el MCE	Acreditar o demostrar competencias en segunda lengua B2 según el MCE	Acreditar o demostrar competencias en segunda lengua C1 según el MCE
Formación en la Filosofía Nuñista (Formación Pedagógica (Competencias Comunicativas, Investigación, Extensión) y TIC	Acreditar los procesos de formación en pedagogía o docencia universitaria Acreditar o demostrar Competencias en TIC	Acreditar los procesos de formación propios de la Corporación que respondan a la Filosofía Nuñista y TIC.	Acreditar los procesos de formación propios de la Corporación que responda a la Filosofía Nuñista y TIC.	Acreditar los procesos de formación propios de la Corporación que responda a la Filosofía Nuñista y TIC.

REQUISITOS	DOCENTE AUXILIAR	DOCENTE ASISTENTE	DOCENTE ASOCIADO	DOCENTE TITULAR
Resultados de Evaluación Docente		Obtener calificación por lo menos 4.0 conforme al Sistema de Evaluación Docente Institucional en los dos periodos académicos anteriores al ingreso o ascenso como Docente Asistente	Obtener calificación por lo menos de 4.5 conforme al Sistema de Evaluación Docente Institucional en los dos periodos académicos anteriores al ingreso o ascenso como Docente Asociado.	Obtener calificación por lo menos de 4.5 conforme al Sistema de Evaluación Docente Institucional en los dos periodos académicos anteriores al ingreso o ascenso como Docente Titular

B. EL INGRESO AL ESCALAFON

✚ **ARTÍCULO 30°.** El Decano y Director de Programa presentaran al Vicerrector Académico con los soportes pertinentes, la propuesta de la categoría para situar al Docente que ingresa por primera vez en el Escalafón en una categoría diferente al Auxiliar. Ninguna omisión de soporte (s) que acredite los requisitos pertinentes, podrá considerarse posteriormente.

✚ **ARTÍCULO 31°.** Para efecto de ascenso en el Escalafón la Rectoría General establecerá convocatoria para el colectivo de Docentes, acorde a la viabilidad económica. Por tanto, el ascenso en el Escalafón no será de manera automática, sino estará conforme a la existencia de la convocatoria. Los ascensos tendrán vigencia a partir del inicio del año siguiente.

PARAGRAFO PRIMERO: El número de Docentes en las diferentes categorías del Escalafón se determinará por Programa Académico, de acuerdo con las consideraciones académicas y financieras, con el propósito de preservar la viabilidad y estabilidad económica de la Corporación.

✚ **ARTICULO 32°.** Una vez realizada la designación, el Rector enviará a Recursos Humanos el resultado para efectos de contratación.

✚ **ARTICULO 33°.** La remuneración salarial para los Docentes será establecida por la Rectoría General de acuerdo con el Escalafón Docente, funciones, áreas del conocimiento y modalidad de programa académico.

PARAGRAFO PRIMERO: Los Docentes de Medio Tiempo y Tiempo Completo, no podrán realizar actividades a terceros en el tiempo contratado por la Corporación, a excepción de

los Docentes Asistenciales. Pueden tener remuneración adicional en tiempo diferente al contratado para realizar actividades, tales como consultorías, asesorías, educación continua, entre otras; para su realización debe existir el aval previo del Rector General. Para estos casos los docentes podrán recibir remuneración adicional, de acuerdo con lo establecido para cada caso en el momento pertinente.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los ingresos económicos del resultado del desarrollo realizado con recursos de la Corporación, tales como patentes, libros, entre otros, durante el tiempo de contratación, son considerados propiedad de la Institución. Se reconocerá la propiedad intelectual del autor(s), y de acuerdo a la reglamentación colombiana e institucional se podrán fijar las regalías correspondientes para el docente (s).

C. SISTEMA DE PUNTAJE

✚ **ARTICULO 34°.** Para los efectos de este Estatuto, se entiende por Producción Intelectual todo producto derivado de las actividades de investigación, de docencia y de proyección social de los Docentes de la Corporación, que sean tangibles y de posible verificación.

✚ **ARTÍCULO 35°.** El Sistema de Puntaje califica y cuantifica la Producción Intelectual del Docente; para fines de permanencia, ascenso a otra categoría en el Escalafón Docente, y bonificación ocasional a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para efectos de ascenso en el Escalafón Docente y de la bonificación ocasional, los puntos obtenidos como resultado de la evaluación a la Producción Intelectual generada, se contabilizarán una sola vez.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El puntaje correspondiente a la Producción Intelectual por la que el profesor recibe un pago distinto al de su remuneración laboral ordinaria, sólo tiene efecto para fines de ascenso. No constituye factor salarial.

✚ **ARTÍCULO 36°.** La valoración de la Propiedad Intelectual para determinar el puntaje de la misma, estará a cargo del Comité de Escalafón.

PARAGRAFO. Para la valoración del puntaje de la Propiedad Intelectual generada anualmente, a efectos de la bonificación ocasional, y/o con fines de permanencia y/o ascenso en el Escalafón, el Comité de Escalafón atenderá los criterios definidos en la Guía para la valoración de la Propiedad Intelectual de los Docentes, aprobada por el Consejo Superior.

ARTÍCULO 37°. La valoración de la Producción Intelectual generada, recibirá el siguiente puntaje:

A) Producción derivada de la Docencia y la Proyección Social

- Artículo completo publicado en revistas no indexadas – hasta 20 puntos
- Artículo completo en revista divulgativa especializada o generalista – hasta 10 puntos
- Libros de Texto Universitario – hasta 65 puntos
- Capítulo de libro de texto - proporcional al número de capítulos hasta 20 puntos
- Proyectos de Proyección Social con financiación externa – hasta 70 puntos

B) Producción derivada de la Investigación

De nuevo conocimiento o actividades de Desarrollo Tecnológico e Innovación

- Artículos completos de investigación publicados en revistas en ISI o SCOPUS con factor de impacto – Hasta 200 puntos
- Artículos completos de investigación publicados en revistas indexadas u homologadas en Publindex – hasta 100 puntos
- Artículos cortos completos de investigación publicados en revistas indexadas u homologadas en Publindex – hasta 30 puntos
- Libro resultado de Investigación- hasta 200 puntos
- Capítulo de libro en Libro resultado de investigación - proporcional al número de capítulos hasta 40 puntos
- Producto o proceso tecnológico con patente de invención o en proceso de patente hasta 200 puntos
- Obra artística – hasta 80 puntos
- Proyectos de investigación con financiación externa – hasta 150 puntos
- Software de desarrollo o aplicativo resultado de investigación aceptado por colciencias– hasta 80 puntos
- Diseño industrial – hasta 80 puntos
- Normas basadas en resultado de investigación – hasta 70 puntos
- Consultorías e informes técnicos finales – hasta 15 puntos
- Productos empresariales – hasta 70 puntos

Para la formación de investigadores:

- Dirección de trabajo de investigación para optar por el título de maestría – hasta 10 puntos
- Dirección de tesis doctoral – hasta 15 puntos

PARÁGRAFO PRIMERO. Anualmente, al inicio del año lectivo, el Rector General, expedirá Resolución indicando el valor económico del punto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La remuneración de la producción intelectual se hará siempre por resultado producto independiente del número de docentes que intervenga en su producción.

PARÁGRAFO TERCERO. Los puntos obtenidos por las distinciones académicas, de proyección social y científicas, así la como la valoración de los siguientes productos que a continuación se detallan, se tendrán en cuenta solo para efectos de permanencia o ascenso. Y no afectarán el ingreso

A) Producción derivada de la Docencia y la Proyección Social

- Reconocimientos o distinciones por actividades o trabajos docentes o de proyección social, obtenidos en el marco de concursos o convocatorias externas – hasta 70 puntos
- Conferencia, o ponencia presentada en evento académico debidamente publicada en su totalidad – 10 puntos y acumulables sólo hasta 20 puntos en cada año

B) Producción derivada de la Investigación

De nuevo conocimiento o actividades de Desarrollo Tecnológico e Innovación

Premios obtenidos por trabajos científicos, otorgados en el marco de concursos o convocatorias externas – hasta 70 puntos

Para la difusión social del conocimiento

- Conferencia o ponencia en evento científico o tecnológico publicada completa – 10 puntos y acumulables sólo hasta 20 puntos en cada año
- Cartillas – hasta 10 puntos
- Videos o películas de popularización de resultados de investigación, artículo de periódico y programa de radio sobre resultados de investigación – hasta 10 puntos

PARAGRAFO CUARTO. Para ascenso en el Escalafón docente el puntaje obtenido por Producción intelectual no puede ser inferior al 40% del total de la evaluación del total de los requisitos. Y en el puntaje total obtenido por producción intelectual, las obras artísticas no pueden equivaler a más del 20%.

Para la permanencia en la categoría del Escalafón, el puntaje de la producción intelectual mínimamente debe ser equivalente al 40% del requerido.

✚ **ARTICULO 38°. Transición.** Los Docentes que al momento de la aprobación del presente Estatuto se encuentren vinculados a la CURN, en cualquiera de las modalidades de Docente de Tiempo y Medio Tiempo, se aplicará la siguiente transición.

- Docente Grado III Antiguo a Docente Auxiliar I
- Docente Grado III Nuevo a Docente Auxiliar II
- Docente Grado II Antiguo a Docente Asistente I.
- Docente Grado II Nuevo a Docente Asistente II
- Docente Grado I Antiguo a Docente Asociado I.
- Docente Grado I Nuevo a Docente Asociado II.

PARAGRAFO PRIMERO: La remuneración se los Docentes Auxiliares, Asistentes, Asociados y Titulares se determinará según la Tabla de Remuneración, que para el efecto aprobará la institución.

PARAGRAFO SEGUNDO: La Corporación Universitaria Rafael Núñez tendrá un número determinado por el Consejo Superior de Docentes Auxiliares I, Asistentes I y Asociados I. Las vacantes que se produzcan en cada una de estas categorías se llenarán con docentes vinculados como II de cada categoría. La selección la hará el Comité de Escalafón de acuerdo con los avances académicos y profesionales y de cumplimiento de cada docente II.

PARAGRAFO TERCERO. Todo Docente que ingrese la Corporación a partir del primer periodo académico del año 2017 ingresará como Docente Auxiliar II. Se exceptúan aquellos que por condiciones especiales sean sometidos al estudio y decisión del Comité de Escalafón, para ser ubicados en categoría diferente.

PARAGRAFO CUARTO: El Docente que a partir del primer académico del año 2017 sea acogido por la Transición y no cumpla con la totalidad de los requisitos para las nuevas denominaciones de las categorías deberá acreditar la totalidad de dichos requisitos en un término no mayor de tres años, para mantenerse en la misma categoría o poder ascender posteriormente.

PARAGRAFO QUINTO: Una vez finalice la Transición, máximo tres años, el liderazgo de las funciones de investigación, proyección social y de las diferentes áreas de formación pueden seguir asumidas por los Docentes Asociados o Docentes Titulares.

✦ **ARTICULO 39°.** La Rectoría General definirá el porcentaje de dedicación a la docencia y otras actividades diferentes de los Docentes. La Rectoría General podrá definir la contratación de docentes para dedicación exclusiva de actividades de investigación u otras.

PARAGRAFO PRIMERO. Los profesores Asociados o Titulares serán aquellos encargados de los programas Académicos Profesionales para la coordinación y gestión en las áreas de formación desde la docencia, investigación y proyección social, en los siguientes términos:

- Un Docente Asociado dedicado al área de Investigación.
- Un Docente Asociado dedicado al área de Proyección Social.
- Tres Docentes Asociados dedicados a tres áreas de formación diferentes en el Programa Académico respectivo (Lineamientos Curriculares Institucionales)

CAPITULO VI

FUNCIONES DE DOCENTES

- ✚ **ARTICULO 40.** Las funciones de los Docentes de Cátedras son las siguientes:
- Contribuir a la formación integral de los estudiantes y demás miembros de la institución, a través de actividades de docencia, investigación y proyección social.
 - Participar en actividades de investigación orientadas principalmente al fomento de la cultura investigativa en los estudiantes como parte de su proceso de formación y adicionalmente a la generación de conocimiento y avance tecnológico y el perfeccionamiento de su práctica pedagógica.
 - Apoyar la realización de actividades de autoevaluación y autorregulación orientadas al mejoramiento permanente del programa o programas académicos en los que realiza su labor docente y de la institución, dentro de las políticas y lineamientos de calidad establecidos por la Corporación.
 - Apoyar a la unidad académica a la que se encuentra adscrita en actividades académico-administrativas que requieran su aporte.
 - Participar de manera coordinada con otros docentes en la elaboración, revisión, actualización e implementación de programas académicos.
 - Participar activamente en la gestión e implementación de programas de educación continuada, proyectos de prestación de servicios (asesorías, consultorías) y de internacionalización.
 - Estructuración y evaluación del PAT individual y colectivo
 - La participación en eventos académicos y la asistencia en programas de actualización, capacitación y educación permanente no sólo en los concernientes de su disciplina, sino también en la de la práctica pedagógica, investigación, TIC, formación en segunda lengua y en los diferentes aspectos del desarrollo humano.
 - Tutorías a estudiantes
 - Las tareas académicas y administrativas propias de la función docente.
 - Las demás establecidas en el plan de acción del programa donde se encuentra adscrito, plan de trabajo y contrato laboral.
- ✚ **ARTICULO 41.** Las funciones de los Docentes Auxiliares, Asistentes de son las siguientes:
- Contribuir a la formación integral de los estudiantes y demás miembros de la institución, a través de actividades de docencia, investigación y proyección social.
 - Estructuración y evaluación del PAT individual y colectivo
 - Orientación a estudiantes en la preparación de los trabajos de grado
 - Participación en proyectos de ofrecimiento de servicios externos
 - Participación en proyectos de investigación

- Participación en grupos y comunidades académicas y científicas
- Revisión de contenido programático de las asignaturas que imparte.
- Apoyo al proceso de registro calificado y acreditación del programa donde se encuentre adscrito.
- Participación en eventos académicos y la asistencia en programas de actualización, capacitación y educación permanente no sólo en los concernientes de su disciplina, sino también en la de la práctica pedagógica, investigación, TIC, formación en segunda lengua y en los diferentes aspectos del desarrollo humano.
- Tutorías a estudiantes
- Las tareas académicas y administrativas propias de la función docente.
- Las demás establecidas en el plan de acción del programa donde se encuentra adscrito, plan de trabajo y contrato laboral.

✦ **ARTICULO 42.** Las funciones de los Docentes Asociados y Titulares de son las siguientes:

- Contribuir a la formación integral de los estudiantes y demás miembros de la institución, a través de actividades de docencia, investigación y proyección social.
- Estructuración y evaluación del PAT individual y colectivo
- Orientación a estudiantes en la preparación de los trabajos de grado
- Construcción de propuestas y participación en proyectos de ofrecimiento de servicios externos
- Dirección y participación en proyectos de investigación
- Participación en redes, grupos y comunidades académicas y científicas .
- Producción académica, científica y tecnológica y artística.
- Diseñar , participar y dirigir programas de formación en investigación y de proyección social de acuerdo a su experticia y asignación
- Apoyo al proceso de registro calificado y acreditación del programa donde se encuentre adscrito.
- Participación en eventos académicos y la asistencia en programas de actualización, capacitación y educación permanente no sólo en los concernientes de su disciplina, sino también en la de la práctica pedagógica, investigación, TIC, formación en segunda lengua y en los diferentes aspectos del desarrollo humano.
- Revisión de contenido programático de las asignaturas que imparte
- Tutorías a estudiantes
- Las tareas académicas y administrativas propias de la función docente.
- Las demás establecidas en el plan de acción del programa donde se encuentra adscrito, plan de trabajo y contrato laboral.

PARAGRAFO PRIMERO: Los Docentes que lideren las diferentes áreas de formación y las funciones de Investigación y Proyección Social, además tienen las siguientes funciones:

- Asistencia a las reuniones de los siguientes Comités: Comité Curricular, Comité de Autoevaluación y Acreditación, Comité de Práctica / Proyección Social, Comité de Admisiones, Comité de Bienestar Institucional y Comité de Investigación.
- Elaboración de documentos para apoyo al proceso de registro calificado y acreditación.
- Reuniones con los docentes del área a cargo
- Orientación de proyectos comunitarios
- Desarrollo de procesos formativos a los docentes
- Gestión, organización y evaluación de actividades de planeación
- Revisión de contenido programático de las asignaturas del área a cargo.
- Orientación en los procesos de autoevaluación y acreditación
- Desarrollo de cursos vacacionales, diplomados o trabajos específicos asignados por cada Decanatura y/o Dirección de Programa.

✚ **ARTICULO 43°** Los docentes de los programas tecnológicos terminales no ingresarán al Escalafón Docente.

PARAGRAFO. En los programas tecnológicos terminales habrá docentes con categoría profesional y no profesional, según el área para el cual sean contratados. Los que se designen a las áreas de Investigación y Proyección Social se requiere la formación profesional en el área de conocimiento.

✚ **ARTÍCULO 44°.** Para los Docentes de Tiempo de los Programas Tecnológicos terminales que no ostenten el título universitario se establecen las siguientes categorías y equivalencias.

- Docente Grado I Antiguo equivale a Docente Tecnológico I Antiguo
- Docente Grado I Nuevo equivale a Docente Tecnológico I Nuevo
- Docente Grado II Antiguo equivale a Docente Tecnológico II Antiguo
- Docente Grado II Nuevo equivale a Docente Tecnológico II Nuevo
- Docente Grado III Antiguo equivale a Docente Tecnológico III Antiguo
- Docente Grado III Nuevo equivale a Docente Tecnológico III Nuevo

PARAGRAFO PRIMERO: La remuneración de los Docentes Tecnológicos se determinará según la Tabla de Remuneración, que para el efecto aprobará la institución.

PARAGRAFO SEGUNDO: La Corporación tendrá un número determinado por el Consejo Superior de Docentes Tecnológicos Antiguos. Las vacantes que se produzcan en cada una de estas categorías se llenarán con docentes tecnológicos vinculados como Nuevos de cada categoría. La selección la hará el Consejo Superior previa solicitud de la Vicerrectoría Académica.

PARAGRAFO TERCERO. Todo Docente Tecnológico que ingrese la Corporación a partir del primer periodo académico del año 2017 ingresará como Docente Tecnológico Nuevo.

PARAGRAFO CUARTO: Los Docentes Tecnológicos I para los programas tecnológicos terminales del área Profesional deben tener formación tecnológica específica, o profesional en el área de conocimiento del programa donde se desempeña.

PARAGRAFO QUINTO: Las funciones de los Docentes Tecnológicos I, II y III se asimilan con los Docentes Auxiliares, Asociados, Asistentes, que se describen en el presente estatuto.

PARAGRAFO SEXTO: Los Parámetros que definen las categorías docentes y los requisitos que deben reunir los docentes para el ingreso a cada una se presentan en la Tabla 3.

TABLA 3. PARAMETROS PARA LA CLASIFICACIÓN DOCENTES PROGRAMAS TECNOLÓGICOS TERMINALES

PARÁMETROS	DOCENTE TECNOLÓGICO I	DOCENTE TECNOLÓGICO II	DOCENTE TECNOLÓGICO III
Formación Profesional	Área Profesional formación tecnológica o profesional. Áreas de Investigación y Proyección Social, formación profesional universitaria.	Formación tecnológica o profesional	Formación tecnológica o profesional
Experiencia Profesional	3 años	2 años	1 año
Experiencia Docente	3 años	2 años	1 año
Actualización Profesional	Para acceder a la Categoría y mantenerse, debe acreditar procesos formativos o en curso en el área disciplinar, máximo cada dos años	Acreditar procesos formativos en el área disciplinar, dentro de los dos años anteriores	Acreditar procesos formativos en el área disciplinar, dentro de los dos años anteriores
Formación Pedagógica	Cualificación Pedagógica / Modelo Pedagógico - CURN	Cualificación Pedagógica Modelo Pedagógico - CURN	Cualificación Pedagógica/ Modelo Pedagógico - CURN
Formación en Competencias Comunicativas	Cualificación en Competencias Comunicativas - CURN	Cualificación en Competencias Comunicativas - CURN	Cualificación en Competencias Comunicativas - CURN
Formación TIC	Cualificación Tecnología de	Cualificación Tecnología de	Cualificación Tecnología de

	Información y Comunicación	Información y Comunicación	Información y Comunicación
Formación Segunda Lengua-Ingles	B2	B1(+)	B1
Producción Intelectual	150 puntos	100 puntos	80 puntos
Resultados de Evaluación Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de estudiantes superior a 4.5 • Presentación y participación de proyectos que propicien el mejoramiento o fortalecimiento de las actividades académicas, científicas, culturales y de proyección social en la CURN, ante los órganos asesores del programa donde se encuentre adscrito. • Registro de participación activa en procesos de autoevaluación y acreditación • Participación y /o desarrollo de procesos formativos en la CURN • Registro de cumplimiento en la elaboración de Pat individual y colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de estudiantes superior a 4.0 • Aporte significativo de proyectos de mejoramiento ante los órganos asesores del programa. • Registro de cumplimiento en la elaboración de Pat individual y colectivo • Participación y /o desarrollo de procesos formativos en la CURN • Registro de participación activa en procesos de autoevaluación y acreditación • Participación activa en las actividades y proyectos de proyección social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de estudiantes superior a 4.0 • Registro de participación activa en procesos de autoevaluación y acreditación • Registro de cumplimiento en la elaboración de Pat individual y colectivo • Participación y /o desarrollo de procesos formativos en la CURN • Participación activa en actividades y proyectos de proyección social.
Plan de Trabajo	Elaboración y cumplimiento del Plan de Trabajo semestral acorde al Plan de Acción	Elaboración y cumplimiento del Plan de Trabajo semestral acorde al	Elaboración y cumplimiento del Plan de Trabajo semestral acorde al

	del Programa Académico donde se encuentre adscrito.	Plan de Acción del Programa Académico donde se encuentre adscrito	Plan de Acción del Programa Académico donde se encuentre adscrito
--	---	---	---

CAPITULO VII

OTRAS CLASIFICACIONES DE DOCENTES

✦ **ARTÍCULO 45°. DOCENTE VISITANTE O INVITADO.** Es docente Visitante, quien, por su idoneidad científica, amplios méritos y reconocimiento académico nacional o internacional, es llamado a prestar transitoriamente sus servicios como profesor de pregrado o posgrado en la Corporación.

PARAGRAFO PRIMERO. Los docentes visitantes o invitados se enmarcan en las figuras de movilidad académica o contratación para proyectos específicos.

PARAGRAFO SEGUNDO. Dada su vinculación ocasional, su labor se sujeta en todo momento a los reglamentos vigentes y a los términos específicos de su contratación.

PARAGRAFO TERCERO. Los Docentes Visitantes o Invitados que hayan hecho contribuciones significativas a la ciencia, la tecnología, las humanidades, la filosofía, la historia y, en general a la cultura o a la institución, podrán hacerse acreedores a las distinciones académicas de la Corporación.

✦ **ARTICULO 46°. DOCENTE DISTINGUIDO.** Es un título honorífico otorgado por el Rector General, a propuesta del Consejo Directivo, a un profesor de la Corporación, como reconocimiento a su compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo de la institución y a sus contribuciones a la docencia, la investigación, la proyección social y a las ciencias, a las artes o a las humanidades.

✦ **ARTICULO 47°. DOCENTE HONORARIO.** Es un título honorífico otorgado por el Consejo Superior de la Corporación, a propuesta del Rector General, a una persona destacada nacional o internacionalmente por sus realizaciones en beneficio del desarrollo de la comunidad, o por sus conocimientos y aportes sobresalientes en el campo de las ciencias, las artes o las humanidades.

✦ **ARTICULO 48°. DOCENTE AD –HONOREM.** Es el reconocimiento que la Corporación realiza a un docente, en virtud de su compromiso con la institución, con el desarrollo del conocimiento y con la formación personal y académica de los estudiantes. Desempeña activamente funciones académicas con alumnos de pregrado o postgrado

- ✚ **ARTICULO 49°. DOCENTE INVESTIGADOR.** Es el docente que teniendo dedicación a docencia, tiene una alta carga porcentual de su tiempo de contratación dedicado a la desarrollo de la investigación.

CAPITULO VIII

EVALUACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE.

- ✚ **ARTÍCULO 50°.** La evaluación de los profesores tiene como finalidad que la Corporación y los docentes conozcan sus niveles de desempeño y se tomen, con base en sus resultados, medidas orientadas al mejoramiento de su quehacer. La evaluación permitirá:
- Identificar los aciertos y desaciertos de la actividad de los profesores.
 - Ofrecer a los docentes elementos de reflexión sobre el desarrollo de su labor, para con esto aportar a su enriquecimiento y desarrollo como persona y profesional.
 - Fijar estrategias y programas para preservar y estimular los aciertos y corregir las debilidades.
 - Proyectar acciones de cualificación y desarrollo de los profesores.
 - Mejorar el desempeño del profesor y de su respectiva unidad académica.
 - Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento sobre las actividades de docencia, investigación y extensión, a partir de la cual se desarrollen indicadores de gestión y formas de autorregulación.
 - Obtener información válida sobre el desempeño docente en la Corporación para tomar decisiones en relación con su promoción en la Categorización Docente y a su permanencia en la Corporación.
- ✚ **ARTÍCULO 51°.** La evaluación de docentes se caracterizará por:
- Ser transparente, en tanto la finalidad y los mecanismos del proceso de evaluación deben ser conocidos por los docentes.
 - Ser formativa, porque los resultados se utilizarán fundamentalmente para aportar al crecimiento y desarrollo de los docentes
 - Ser participativa, debido que en el proceso de evaluación intervienen los estudiantes, las directivas del Programa y el profesor evaluado.
- ✚ **ARTÍCULO 52°.** A través del proceso se busca evaluar:
- Las características personales que habilitan al docente para ejercer calificada e idóneamente su acción, como docente de la Corporación.
 - Los conocimientos, la producción académica y las habilidades pedagógicas y metodológicas de los profesores.
 - El cumplimiento de las labores y funciones asumidas en el Plan de Trabajo.
 - La relación Estudiante - Profesor

✚ **ARTÍCULO 53°.** Los mecanismos y procesos de evaluación, serán determinados por la Unidad de Calidad Institucional, conforme a los lineamientos establecidos en las políticas institucionales y el Sistema Institucional de Calidad.

✚ **ARTÍCULO 54°.** Serán fuentes válidas de información para la evaluación, entre otras, las siguientes:

- El docente, mediante la presentación del informe o los informes de actividades, los que deberán incluir los resultados de las propuestas concertadas en el Plan de Trabajo, debidamente documentados.
- Los estudiantes, mediante la evaluación del curso y de las actividades desarrolladas por el docente.
- El superior inmediato y los responsables de las dependencias o instancias que dirigen actividades administrativas, de investigación o de proyección social, quienes suministrarán información sobre el desempeño del docente en esos campos.

PARAGRAFO. El Director de Programa consolidará los resultados de las diferentes fuentes para la evaluación de los docentes de su Programa y remitirá la información pertinente a la Unidad de Calidad.

✚ **ARTÍCULO 55°.** El resultado de la evaluación será condición para la promoción de los docentes, su permanencia en la Corporación y el otorgamiento de estímulos académicos.

PARAGRAFO PRIMERO: Para la promoción de los Docentes que encuentren clasificados en el Escalafón y su permanencia en él, además de las establecidas en los artículos anteriores, se evaluará logros del Plan de Trabajo concertado con el programa académico donde se encuentra adscrito, de manera semestral

PARAGRAFO SEGUNDO: El Comité de Escalafón realizará una evaluación del desempeño a los Docentes escalafonados, al finalizar el primer año de vinculación al Escalafón. A partir del mismo, cada dos años se repetirá dicha evaluación. Estas evaluaciones, articuladas con las realizadas por las Decanaturas y Dirección de Programa respectivo, tienen como propósito el mejoramiento, crecimiento y desarrollo del docente.

✚ **ARTICULO 56°.** El Docente que no esté de acuerdo con los resultados de la evaluación puede requerir aclaración o modificación, en caso que se considere. La solicitud debe ser por escrito dentro de los tres primeros días continuos a su recibo a su superior inmediato. La respuesta de la solicitud debe ser dentro de los ocho días hábiles siguientes de recibido. En caso que no sea procedente los argumentos, el Docente puede solicitar apelación ante el Decano de la facultad y /o funcionario, según corresponda. Frente a

estos resultados no existirá ningún otro recurso. Toda la documentación pertinente al caso debe reposar en la Hoja de Vida del docente.

✚ **ARTÍCULO 57°.** La Corporación implementa un Plan de Desarrollo Profesorado que busca el avance y fortalecimiento de las competencias académicas y disciplinares de éstos. Para tales efectos, el Plan debe propender por la excelencia académica, la consolidación de la comunidad académica Nuñista y la participación de los Docentes en las metas establecidas en los planes y programas de la Institución.

✚ **ARTÍCULO 58°.** El Plan de Desarrollo Profesorado, de acuerdo con las directrices y políticas Institucionales, debe definir las áreas básicas de actualización y perfeccionamiento, establecer prioridades e identificar y cuantificar las necesidades de formación de recursos en las distintas unidades académicas.

CAPÍTULO IX

DISTINCIONES E INCENTIVOS

✚ **ARTÍCULO 59°.** Las distinciones académicas son honores que otorga la Corporación Universitaria Rafael Núñez como reconocimiento y estímulo a docentes destacados en actividades de docencia, investigación, proyección social y/o por su compromiso con la institución.

PARAGRAFO PRIMERO. El otorgamiento de estas distinciones se hará de forma unánime por parte del Consejo Directivo, previa convocatoria para el efecto presentado por la Rectoría General de la Corporación, con base a los parámetros establecidos por las unidades académicas para cada distinción, presentadas a Secretaria General, quien presentará a Rectoría General para luego ser elevada a Resolución.

PARAGRAFO SEGUNDO. Una vez abierta la convocatoria, cada programa estudia y postula los candidatos, que den cumplimiento a los requerimientos establecidos. El Decano presenta ante el Consejo Directivo, los postulados, previa aprobación del Consejo de Facultad.

PARAGRAFO TERCERO. El Consejo Directivo verifica el cumplimiento de los parámetros exigidos por la convocatoria y resuelve, mediante resolución rectoral, que será entregada en acto solemne, con la asistencia de Directivos y de la comunidad universitaria docente.

PARAGRAFO CUARTO. Todo reconocimiento que la Corporación otorgue a un docente deberá registrarse en la hoja de vida.

✚ **ARTICULO 60°. MÉRITO ACADEMICO**, es la distinción que se otorga anualmente al docente que, a través de su actividad, haya realizado aportes significativos e innovadores a su rol en el ejercicio de la docencia articulada con actividades que promuevan la cultura investigativa y la sensibilidad social de los alumnos.

✚ **ARTICULO 61 °. MÉRITO CIENTIFICO**, se otorgará anualmente al docente Nuñista que se desempeñe en el campo de la investigación, cuya labor, haya significado una importante contribución al fomento y desarrollo de la misma en la Institución.

PARÁGRAFO: El mérito científico se concede en las categorías Docentes Líder de la Función de Investigación y Docentes vinculados al desarrollo de la investigación.

✚ **ARTICULO 62°. MÉRITO SOCIAL**, se otorgará anualmente al docente que se destaque por la labor social adelantada en articulación con los procesos académicos, el trabajo con el sector externo y con los gestores sociales, demostrando sus calidades humanas, sensibilidad social, capacidad de gestión a través de actividades de carácter social y comunitario de impacto, contribuyendo desde su disciplina a la sensibilización frente a las problemáticas detectadas.

PARÁGRAFO: El mérito social se concede en las categorías Docentes Líder de la Función de Proyección Social y Docentes vinculados al desarrollo de la proyección social.

✚ **ARTICULO 63°, MÉRITO NUÑISTA**, se otorgará anualmente a un (1) docente de cada programa académico que posea una notable trayectoria en la Institución, cuya contribución a la consolidación de la filosofía y los principios de la institución y a la imagen de ésta, dentro y fuera de ella, la constituyan como un auténtico exponente del espíritu Nuñista.

✚ **ARTÍCULO 64°.** El procedimiento que se seguirá para el otorgamiento de las anteriores distinciones, es el siguiente:

- El Decano de cada Facultad nominará un docente por cada programa académico de la misma, para cada una de las categorías de distinción y presentará dichas nominaciones en reunión de Consejo Directivo.
- El Consejo Directivo evaluará las propuestas presentadas por los diferentes programas y tomará decisión con base a los méritos que se acredite, teniendo en cuenta los parámetros establecidos para ello.
- El Consejo Directivo se reserva el derecho de declarar desierto el otorgamiento de cuales quiera de las distinciones, si a su juicio ninguno de los nominados no reúne los méritos suficientes.

PARAGRAFO: Los parámetros y o lineamientos para la categorización de los méritos tendrán correspondencia con la Unidad Académica respectiva: Investigación, Proyección Social y Vicerrectoría Académica, los cuales deberán ser remitidos para elevar a Resolución la convocatoria y sus lineamientos.

✚ **ARTÍCULO 65°. INCENTIVOS.** Los incentivos son instrumentos utilizados con el fin de reconocer méritos y logros de los profesores e impulsar el desarrollo de la excelencia académica. Pueden incluir: apoyo para la realización de estudios, publicación de la producción académica, estímulos económicos con base a la producción científica y tecnológica, a distinciones públicas y reconocimientos en la hoja de vida. Así mismo podrán otorgarse estímulos económicos a reconocerse con base a la productividad científica y tecnológica realizada por los investigadores de la Corporación.

✚ **ARTÍCULO 66°. APOYO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS.** El apoyo para la realización de estudios consiste en el otorgamiento de ayuda institucional para la participación de los profesores en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico o pedagógico. Incluye la realización de estudios de posgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías y otras modalidades que aporten al enriquecimiento académico de los profesores, actividades que pueden ser apoyadas a través de ayuda financiera, inscripciones a eventos académicos o tiempo para la asistencia a los mismos.

PARÁGRAFO. El apoyo institucional se enmarcará en las políticas de desarrollo docente consignadas en este Estatuto, y serán entregadas por la Rectoría General, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

✚ **ARTÍCULO 67°. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS ACADÉMICOS, CIENTÍFICOS Y CULTURALES.** La asistencia a eventos académicos, científicos y culturales, relacionados con los proyectos y prioridades de desarrollo de las unidades académicas, será autorizada por Rectoría General.

PARÁGRAFO. El docente que, a nombre de la Corporación, participe en eventos académicos, científicos y culturales, deberá presentar a la unidad o programa al cual pertenece la información documental suministrada por el evento, una memoria académica sobre el programa adelantado dirigida a los profesores de su área y/o estudiantes, gestionar alianzas y contactos que permitan impulsar proyectos y/o programas de investigación, proyección social y publicaciones en revistas indexadas.

✚ **ARTÍCULO 68°. PUBLICACIONES.** Las publicaciones de los trabajos de los profesores se realizarán, conforme a la Política Editorial de la Corporación.

✚ **ARTÍCULO 69°. DISTINCIONES PÚBLICAS Y RECONOCIMIENTOS EN LA HOJA DE VIDA.** Cuando un docente tuviere un desempeño sobresaliente en una actividad académica o un reconocimiento externo por su desempeño humano, profesional o cívico, el Decano junto con el Consejo Académico, podrá organizar un acto público para exaltar la labor del profesor o proponer a Recursos Humanos que dicho logro se incluya en la hoja de vida del profesor como reconocimiento de la Corporación e indicador adicional en el proceso de evaluación docente establecido por la institución.

✚ **ARTICULO 70°. INCENTIVO ECONOMICO A LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL.** Los Docentes recibirán un incentivo económico por el puntaje de producción intelectual generada anualmente.

✚ **ARTICULO 71°. SEMESTRE SABÁTICO.** Es el estímulo que el Rector General, previa aprobación del Consejo Superior, otorga a los Docentes Asociados y Titulares de Tiempo Completo por sus méritos académicos. Durante el Semestre Sabático no tendrá asignación académica ni administrativas y tampoco se demandará su presencia en la Corporación. Se dedicará durante ese tiempo a un trabajo específico o investigación, acorde con lo establecido en el plan de trabajo acordado con el director del programa académico donde se encuentra adscrito y/o dependencia institucional.

PARAGRAFO: Durante el Semestre Sabático el docente no podrá contratar con otra Institución. Al finalizar el Semestre Sabático deberá presentar un producto académico.

✚ **ARTICULO 72°.** Los Docentes podrán acceder a todos los beneficios ofertados por Bienestar Institucional.

CAPITULO X

MOVILIDAD ACADEMICA SALIENTE Y ENTRANTE

✚ **ARTICULO 73°.** Para aplicar a Movilidad Académica Saliente, el Docente e Instructor debe cumplir los siguientes requisitos:

- Contar con un tiempo de vinculación a la CURN no inferior a 2 años.
- Tener vinculación a la Corporación en condición de Docente de Tiempo Completo o Medio Tiempo, excepto los Instructores adscritos a Bienestar Institucional.
- No registrar sanción disciplinaria en la Corporación Universitaria Rafael Núñez
- Acreditar evaluación satisfactoria de su desempeño docente.
- De acuerdo a las especificaciones de la Institución o Evento de destino, certificar suficiencia de idioma extranjero.

- Contar con el aval de la Decanatura y Dirección de Programa, previa presentación de la justificación de la solicitud de movilidad.
- Carta de compromiso sobre la ejecución y manera como se efectuará el proceso de transferencia de resultados, una vez se regrese de la movilidad académica saliente.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando se trate de movilidad de Investigadores, para presentación de ponencia en eventos científicos, deben atenderse además de los requisitos indicados, los definidos en el procedimiento de solicitud de apoyo para participación en eventos científicos..

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la movilidad académica se refiera a pasantías o intercambios, de preferencia deberá realizarse hacia una institución de educación superior con la cual la Corporación tuviere convenio vigente, y deberá acompañarse a la solicitud, la carta de invitación.

Se exceptúa este requisito, cuando la pasantía del docente sea consecuencia de aplicación a Convocatorias de Movilidad para Pasantías. En esta eventualidad, deberá acompañarse a la solicitud, certificación de la institución en donde se realizará la capacitación o de la Entidad u Organismo responsable del programa de becas al que se aplicó.

PARÁGRAFO TERCERO: Si la Movilidad Académica Saliente es a nivel internacional, deberá el Docente contar con pasaporte, visa o permiso vigente según el caso, u otros documentos conformen las exigencias de las autoridades migratorias colombianas para salida del territorio nacional.

ARTICULO 74°. Para aplicar a Movilidad Académica Entrante, el Docente debe cumplir los siguientes requisitos:

- Presentación de propuesta académica para ser realizada durante la estancia en la Corporación, para aval del Consejo de Facultad al cual se adscribe el programa o programas académicos que recibirán al Docente.
- Cuando la movilidad académica entrante se refiera a pasantías o intercambios, deberá el Docente provenir de una institución de educación superior con la cual la Corporación tuviere convenio vigente, preferiblemente; y deberá acompañarse la carta de invitación recibida.
- Carta del representante legal de la institución de educación superior con la cual la Corporación tuviere convenio vigente, aprobando la movilidad entrante del docente.
- El Docente deberá tener trayectoria académica evidenciada en experiencia docente y/o experiencia en proyectos de investigación y/o experiencia en proyectos de desarrollo y/o experiencia en proyectos de extensión de acuerdo al área disciplinar.

- Acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos por las autoridades migratorias colombianas para el ingreso al territorio nacional.

PARÁGRAFO: La propuesta académica deberá ser presentada al Consejo de Facultad por el Director(es) del programa (s) o programas que recibirán al Docente Invitado. Para concederse por este órgano asesor el aval de esta propuesta, el Director(es) de Programa (s) debe asegurar el proceso de transferencia de resultados de la movilidad, lo cual debe constar en la propuesta académica.

CAPITULO XI

DERECHOS Y DEBERES.

✚ **ARTICULO 75°. DEBERES.** Además de los deberes que se derivan de normas superiores y de la naturaleza jurídica de la relación contractual, los docentes e instructores de la CURN deben:

- Asumir su compromiso con la Corporación y actuar en consonancia con lo planteado en su Misión, Proyecto Educativo, Planes de Desarrollo y Programas.
- Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docentes de la Corporación.
- Cumplir con las obligaciones que se derivan de la Constitución Política de la República de Colombia, las leyes, Constituciones y Reglamentos de la Corporación, acuerdos, decretos y resoluciones Rectorales, y / o de las demás autoridades institucionales.
- Conocer, aplicar y hacer cumplir el Reglamento Estudiantil, los Estatutos y las órdenes de las directivas.
- Poner en conocimiento de los jefes inmediatos las situaciones que vayan en contra del buen desarrollo de la Corporación.
- Respetar los derechos de los demás.
- Elaborar y cumplir el Plan de Trabajo dentro de los términos acordados con el Programa Académico.
- Desempeñar con honestidad, responsabilidad y eficiencia las funciones propias de su cargo.
- Participar en las actividades, reuniones, programas de extensión y de servicio a las cuales sean convocados por las autoridades académicas de la Corporación.
- Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Corporación, a sus colegas, discípulos y dependientes.
- Ejercer la actividad académica, artística y/o deportiva con apertura intelectual, frente a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos, respetando sus enfoques y el principio de pluralismo intelectual.

- Acoger y poner en práctica las directrices establecidas en el Modelo Pedagógico de la Corporación.
- Contribuir con las unidades académicas en la actualización de los programas de las diferentes asignaturas, la metodología, la bibliografía y otros.
- Asistir puntualmente a sus clases, tutorías y otras actividades (administrativas, de proyección social, investigativas) según los horarios establecidos, en los sitios pactados.
- Elaborar y actualizar el programa y el PAT de cada una de las asignaturas a su cargo y participar activamente en la construcción del PAT colectivo de cada semestre donde se ubican dichas asignaturas, de acuerdo con los lineamientos señalados por la unidad académica respectiva, y desarrollarlos conforme a lo previsto por la Corporación.
- Preparar los temas y los materiales didácticos de las asignaturas a su cargo.
- Evaluar con objetividad, validez y significatividad en un marco de justicia y equidad, conforme a las pruebas académicas y los términos establecidos en los Reglamentos y normas de la Corporación.
- Participar en los procesos de Autoevaluación y Acreditación que se gestionen en la institución.
- Participar en los espacios formativos que promueven el buen desarrollo de las políticas institucionales, académico – pedagógicas, TIC, extensión, investigación, competencias comunicativas.
- Dar crédito a la Corporación de los productos que sean resultado de su trabajo en la misma.
- Velar por la actualización en forma permanente la bibliografía relacionada con su área disciplinar y promover en los estudiantes el uso de la biblioteca, bases de datos, espacios mediatizados y otros recursos de apoyo que ofrezca la institución.
- Procurar por la actualización permanente en el conocimiento específico de su área disciplinar, en el dominio de una segunda lengua y en el avance en el nivel de su formación académica, en aras de un mejoramiento continuo de su enseñanza.
- Hacer entrega de los resultados de las evaluaciones dentro de los términos establecidos por el calendario académico de la Corporación.
- Atender y resolver en forma adecuada y expedita los reclamos sobre calificaciones y asuntos relacionados con la o las asignaturas a su cargo, conforme a las normas de la Corporación.
- Entregar a la Corporación, para su vinculación y promoción, la información y soportes necesarios para organizar y mantener actualizada su hoja de vida a través del software institucional.
- Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, género, religiosa o de otra índole.

- Denunciar cualquier forma de trato irrespetuoso, discriminación, intimidación, coerción o acoso.
- Contribuir a la cultura de la participación en espacios generadores de Paz, Convivencia y Protección al Medio Ambiente acorde a lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional.
- Responder por la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- Utilizar debidamente el buen nombre de la Corporación y de los bienes de esta, sin hacer uso de ellas con fines comerciales, políticos o de beneficio propio.
- No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
- No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, ni impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Corporación.
- Participar en espacios formativos que promuevan el buen desarrollo de las políticas institucionales.
- Promover que los estudiantes participen en actividades investigativas, de proyección social, artística, cultural, de convivencia, paz y protección del medio ambiente.
- Cumplir con el Plan de Trabajo establecido por las directivas de cada unidad académica donde se encuentra adscrito. De la misma manera, presentar el informe de gestión acorde a los tiempos establecidos institucionalmente.
- Informar a su superior inmediato cuando no pueda cumplir con su labor, con la debida anticipación. En el caso que sea imprevisto o por fuerza mayor que no permite la información de su ausencia de manera anticipada, comunicar en el lapso de tres días hábiles siguientes la justificación de su ausencia. De la misma manera, se debe realizar reposición del tiempo y actividades no realizadas.
- Los demás señalados en la Ley, el contrato de trabajo suscrito con la Institución, el Reglamento Interno de trabajo y las normas internas de la Corporación.

✚ **ARTÍCULO 76°. DERECHOS.** Además de los derechos consagrados en normas superiores y de los derivados de la naturaleza de la relación contractual, los docentes e instructores tienen los siguientes derechos:

- Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, artísticos, sociales y económicos dentro del principio de libertad de cátedra, de expresión y de pensamiento.
- Participar en los programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico de acuerdo con los planes y las políticas de la Corporación.
- Participar en las actividades promovidas por Bienestar Institucional.

- Hacer uso de los servicios de Biblioteca, Internet, y a la difusión de sus producciones intelectuales, en concordancia con el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Corporación.
- Ser reconocido y valorado por sus logros de su producción académica.
- No ser discriminado por juicios de sus concepciones religiosas e ideológicas, raza, genero, sociales o económicas.
- Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos, dependientes y toda la comunidad Nuñista, libre de coerción, intimidación o acoso.
- Hacer uso de formas de comunicación respetuosas con todos los miembros de la comunidad Nuñista, recibir información oportuna y adecuada.
- Recibir la remuneración y el reconocimiento de las prestaciones sociales que le correspondan al tenor de las normas vigentes, de conformidad con la modalidad contractual pactada.
- Obtener licencias y permisos según lo establecido en el régimen legal vigente.
- Disponer de la propiedad intelectual o de industria derivada de las producciones de su ingenio, en las condiciones que provean las leyes vigentes, Estatuto de Propiedad Intelectual y el Estatuto General de la Corporación.
- Beneficiarse o hacer uso a un descuento en los servicios prestados por las clínicas y/o dependencias de prácticas de la Corporación.
- Elegir y ser elegido para las posiciones que corresponda a docentes en los órganos directivos y asesores de la Corporación de conformidad con las leyes vigentes y el Estatuto General de la misma.
- Tener las garantías de confidencialidad de sus datos personales, registros profesionales y disciplinarios.

CAPITULO XII

REGIMEN DE PARTICIPACION DEMOCRATICA EN LA DIRECCION DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA RAFAEL NUÑEZ

- ▣ **ARTICULO 77°.** Los docentes podrán elegir a sus representantes y ser elegidos para los cargos de los distintos organismos colegiados de la Corporación, acorde con el Estatuto General de la Institución y Acuerdo de Órganos Asesores.

CAPITULO XIII.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

✚ **ARTÍCULO 78°.** El régimen de sanciones tiene por objeto asegurar la legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad y eficiencia de la función académica en la Corporación Universitaria Rafael Núñez.

PARAGRAFO PRIMERO. El régimen disciplinario y procedimental estará sujeto a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo como a lo establecido por la Ley Laboral, así como a las disposiciones disciplinarias de la Corporación Universitaria Rafael Núñez en lo que se refiere a las obligaciones del trabajador y a prohibiciones expresas. En toda la investigación disciplinaria, el docente investigado gozará de la garantía del derecho a la defensa y al debido proceso. Es por ello que éste podrá conocer, en todo momento, la investigación que en su contra se adelanta, participar por sí o por apoderado. Toda duda probatoria será siempre a favor del docente investigado.

PARAGRAFO SEGUNDO. Para ser apoderado se requerirá ser abogado titulado, facultado para ejercer la profesión y no tener vinculación con la Corporación Universitaria Rafael Núñez.

✚ **ARTÍCULO 79°.** Constituye falta disciplinaria el incumplimiento de los deberes de que tratan el presente Estatuto.

✚ **ARTÍCULO 80°.** Los docentes que incurran en faltas disciplinarias serán objeto, de acuerdo con su gravedad, de las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal sin anotación en la hoja de vida
- Amonestación escrita con copia a hoja de vida
- Suspensión en el ejercicio del cargo, de acuerdo a la gravedad del hecho, de 1 a 7 días, sin derecho a remuneración y hasta por dos (2) meses, si hay reincidencia. Terminación del contrato del trabajo con justa causa.

PARAGRAFO PRIMERO En los contratos de los docentes deberán estipularse las causales que darán lugar a la finalización anticipada del contrato.

PARAGRAFO. SEGUNDO. El docente que incurra en el daño, pérdida o deterioro de bienes o valores de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, deberá devolverlo, repararlo con uno en iguales condiciones y calidades, pagar el valor equivalente, a entera satisfacción de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, sin perjuicio de la sanción disciplinaria por su conducta y de las responsabilidades civil, penal o fiscal que le atañen.

✚ **ARTICULO 81°.** Tipos de faltas:

Las faltas disciplinarias de los Docentes se clasifican en faltas de Leves o Grado I, Graves o Grado II y Gravísimas o Grado III. Son Faltas Leves ó Grado I.: Son aquellas que implican el incumplimiento de los deberes del Docente establecidos en este estatuto y que no estén expresamente definidas como faltas Grado II o Grado III. Igualmente constituyen faltas Grado I el incumplimiento de disposiciones aprobadas por autoridad competente y divulgada antes de la ocurrencia de la falta.

Son faltas Graves ó Grado II.: La conducta del Docente que menoscabe el buen nombre, la dignidad o el prestigio de la Universidad.

Igualmente son la hostilidad repetida y manifiesta, o la agresión de palabra o de obra contra estudiantes, pares o personal administrativo y demás personas que estén al servicio de la Corporación Universitaria Rafael Núñez.

Son faltas Gravísimas o Grado III.: La reincidencia en la comisión de faltas Grado II o aquellas cuyos hechos sean de tal ocurrencia que impliquen actos tipificados en el Código Penal Colombiano.

PARÁGRAFO. La Investigación de los hechos, calificación de la conducta y aplicación de la respectiva sanción, se realizará de acuerdo con los procedimientos establecidos en el presente Estatuto.

✚ **ARTÍCULO 82°.** Sanciones Disciplinarias: Las faltas Grado I serán sancionadas mediante amonestación verbal sin anotación en la hoja de vida o amonestación escrita con copia a hoja de vida; si después de haber sido amonestado por escrito, el Docente reincide en la comisión de este tipo de falta, esta conducta será considerada como Grado II y se procederá a aplicar la sanción correspondiente. Las faltas Grado II serán sancionadas con amonestación escrita con cargo a la hoja de vida del Docente y/o la imposición de la suspensión durante el tiempo necesario para cumplir su condición.

De acuerdo con los atenuantes o agravantes de responsabilidad, las faltas de Grado III serán sancionadas con la terminación del contrato laboral, con justa causa. La acción disciplinaria es independiente de la penal y no habrá lugar a suspensión de aquella salvo en el caso de prejudicialidad

✚ **ARTICULO 83°.** Conocida una situación que pudiere constituir falta disciplinaria de un docente, el Decano procederá a remitir la situación presentada, a Recurso Humano quien adelantará la respectiva investigación, elaborará un informe al Rector y remitirá su actuación (Diligencias previas, investigación disciplinaria) a Consejo Académico, para su decisión.

PARAGRAFO PRIMERO. Toda acción disciplinaria se iniciará de oficio, por información o queja juramentada formulada por cualquier persona.

PARAGRAFO SEGUNDO. Ningún anónimo podrá dar a lugar a una investigación disciplinaria. Las quejas expresadas deberán ser siempre ratificadas bajo juramento.

- ✚ **ARTICULO 84°.** En el pliego de formulación de cargos, se le indicará al docente que cuenta con un término de cinco (5) días hábiles, para presentar sus descargos, sus pruebas y solicitar que se practiquen o se hagan llegar al expediente, las que considere necesaria para su defensa. En dicho documento se le notificaran los cargos que le formulan y las pruebas existentes.

PARÁGRAFO. El pliego de cargos se notificará personalmente por el medio más eficaz, con el fin de que se presente a la diligencia de notificación, o por Estado por cinco (5) días hábiles, dejando constancia de la fecha y hora de su publicación y de su Desfijación o de su notificación personal. Cuando por cualquiera circunstancia se dificultare poner en conocimiento del docente los cargos y las pruebas que existen en su contra, se procederá a enviar una comunicación a la última dirección conocida y/o correo electrónico y a fijar un edicto en la Secretaria de la Facultad respectiva de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de fijación del edicto.

- ✚ **ARTÍCULO 85°.** Vencido el término anterior, Consejo Académico o quien esté delegado para investigar, tendrá un término mínimo de cinco (5) días para resolver. **PARAGRAFO.** Dicha determinación se notificará personalmente por el medio más eficaz, con el fin de que se presente a la diligencia de notificación o por Estado, por cinco (5) días hábiles, dejando constancia de la fecha de su publicación y de su Desfijación o de su notificación personal. Cuando por cualquiera circunstancia se dificultare poner en conocimiento al docente, procederá a enviar una comunicación a la última dirección conocida y/o correo electrónico y a fijar un edicto en la Secretaria de la Facultad respectiva de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de fijación del edicto.

- ✚ **ARTÍCULO 86°.** Contra la determinación establecida, caben los recursos de reposición y apelación, De la cual, esta última, el Rector pondrá en conocimiento al Consejo Académico, por medio de comunicación motivada.

PARÁGRAFO PRIMERO. El recurso de reposición se hace ante el mismo funcionario que produjo el acto –Consejo Académico. El recurso de apelación se surte ante la Rectoría. Para ambos recursos, el investigado tiene cinco (5) días hábiles, a partir de la notificación ejecutoriada para presentarlo, debidamente sustentado. En caso contrario, se

decretará desierto. El auto que decreta desierto el recurso, será apelable en el efecto devolutivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si de las pruebas aportadas dentro del término legal establecido en el presente Estatuto, se concluye que no existe motivo alguno para proseguir la investigación en cualquier instancia de ella, se ordenará su archivo y así se notificará por el procedimiento respectivo, agotándose los recursos de reposición y apelación.

PARÁGRAFO TERCERO. Si el investigador concluye que las pruebas presentadas por el investigado no son consideradas razonables, se procederá a sancionar la conducta investigada.

✚ **ARTÍCULO 87°.** Las sanciones impuestas a un docente, se harán constar en la hoja de vida.

✚ **ARTICULO 88°.** Cuando la sanción aplicable fuera la de cancelación del contrato, el Rector solicitará, previamente, el concepto del Consejo Académico. Si el Consejo Académico no se pronunciare dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud, el Rector podrá proceder a aplicar la sanción correspondiente. El concepto del Consejo Académico no obliga al Rector.

PARAGRAFO. Los recursos interpuestos contra la terminación del contrato, deberán resolverse dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de su interposición.

✚ **ARTICULO 89°.** En todos los casos las pruebas allegadas se apreciarán según las reglas de la sana crítica.

✚ **ARTICULO 90°.** Las decisiones se consideran en firme cuando se haya resuelto y notificado los recursos o cuando estos no hayan sido interpuestos o sustentados dentro de los términos previstos. Una vez ejecutoriada la sanción, esta se remitirá a la dependencia de Talento Humano para que la haga efectiva.

✚ **ARTICULO 91°.** La sanción disciplinaria prescribirá en el término de dos (2) años, contados desde la ejecutoria de la sanción impuesta.

CAPITULO XIV

RETIRO DEL SERVICIO

✚ **ARTÍCULO 92°.** La cesación definitiva en el ejercicio de las funciones docentes se produce en los siguientes casos:

- Por renuncia aceptada
- Por cancelación del contrato laboral
- Por declaratoria de vacancia del cargo
- Por vencimiento del término para el cual fue contratado o vinculado el docente.
- Por invalidez absoluta.
- Por haber llegado a la edad de retiro forzoso.
- Cierre del Programa o curso por el cual fue contratado.
- Deficiente desempeño profesoral comprobado en la evaluación docente
- Sanción Disciplinaria
- Por muerte.

CAPITULO XV

VIGENCIA

- ✚ **ARTICULO 93°.** Este Estatuto rige a partir de la fecha de su aprobación, solo podrá ser interpretado por Vicerrectoría Académica y anula el estatuto Docente anteriores (Acuerdo No.01 de mayo de 2016) y todas las disposiciones que le sean contrarias.
- ✚ **ARTICULO 94°.** El presente acuerdo debe ser publicado por medio idóneo para el conocimiento de todos los docentes y deberá ser entregado a todo aquel que ingrese como Docente a la Corporación.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Cartagena a los 30 días del mes de Noviembre del 2016


MIGUEL ÁNGEL HENRÍQUEZ LÓPEZ
Presidente (e)


VIVIANA HENRÍQUEZ LÓPEZ
Secretaría General