

**JUNTA DIRECTIVA
ACUERDO No. 01 de 2014
(Acta No 01 del 16 de enero de 2014)**

“Por el cual se actualiza el Estatuto de Personal Docente de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR”

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE, CECAR, en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que el principio de la autonomía universitaria consagrado por el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, faculta a la Corporación a darse sus propios estatutos, y a través de ellos, trazar sus directrices, políticas, principios, procedimientos y demás normas institucionales que regulen su actividad docente.

Que el inciso primero del artículo 123 de la ley 30 de 1992 dispone que el régimen de personal docente de educación superior será el consagrado en el estatuto de cada institución.

Que mediante el Acuerdo de Junta Directiva No 17 del 25 de noviembre de 2008 se expidió el Estatuto de Personal Docente de programas de Pregrado Presencial y mediante el Acuerdo No 09 del 17 de Junio de 2012 se dictaron disposiciones referentes al personal docente vinculado a los programas académicos de pregrado a distancia.

Que en desarrollo de los objetivos establecidos en el PEI 2012-2016, la Corporación se encuentra en un proceso de revisión y reforma de su normatividad interna, con miras a la acreditación de alta calidad de sus programas académicos e institucional.

Que es necesario contar con un Estatuto de Personal Docente acorde con los lineamientos y políticas de calidad establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y ajustado a la reestructuración orgánica de la Corporación, que originó la adscripción de los programas académicos ofrecidos en diferentes metodologías y niveles, a las Facultades, con el propósito de consolidar un colectivo docente regido por una normatividad unificada.

Que la Corporación se encuentra en proceso de diversificación de la oferta de programas académicos, incluyendo nuevos programas técnicos, tecnológicos y profesionales, en metodología presencial, a distancia tradicional y virtual, circunstancia que amerita la actualización del régimen de personal docente.

Que de igual manera se requiere actualizar el estatuto profesoral en aspectos referentes a responsabilidades, selección y vinculación, escalafón docente, valoración e incentivo de la producción intelectual y sistema de evaluación de desempeño, coherente con los principios, objetivos y políticas establecidas en el PEI 2012-2016.

Que el literal b) del artículo 47 del Estatuto General de la Corporación, faculta a la Junta Directiva para expedir o modificar el Estatuto de Personal Docente.

ACUERDA:

Actualizar el Estatuto Docente de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, conforme con la siguiente estructura normativa:

**TÍTULO I
DEFINICIÓN, PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS**

**CAPITULO I
DEFINICIÓN**

ARTICULO 1. DEFINICIÓN. El Estatuto Docente es el conjunto de principios y normas, que rigen la selección, vinculación, permanencia, formación, promoción y evaluación del personal docente vinculado a la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, estableciéndoles funciones, categorías, derechos, deberes y obligaciones, distinciones e incentivos, régimen disciplinario, evaluación, capacitación, promoción académica, situaciones administrativas y otros aspectos inherentes a sus

actividades.

El presente régimen rige y obliga sin excepción a todos los docentes de la Corporación vinculados a los programas académicos ofrecidos en las diferentes metodologías y niveles, forma parte integral del contrato que la Corporación celebra con cada uno de ellos, quienes declaran conocerlo y aceptarlo.

Corresponde a la Rectoría, las Vicerrectorías Académica y Administrativa, a las Decanaturas, Direcciones y a las Coordinaciones de cada Programa Académico, divulgarlo y velar por el cumplimiento del mismo.

CAPITULO II PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 2. El presente Estatuto regula el ejercicio de la profesión del docente de los programas académicos técnicos, tecnológicos, profesional y posgrado, en sus diferentes metodologías, en la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR, teniendo como marco la Constitución Política, las leyes nacionales y sus decretos reglamentarios, el Estatuto General de la Corporación y demás normas concordantes vigentes, orientadas por los principios que se enuncian:

1. La Corporación, a través de sus docentes, garantiza el proceso de enseñanza – aprendizaje sin restricciones de carácter político, económico, social, religioso, cultural o de cualquier otro orden, bajo el criterio de libertad de cátedra.
2. La actividad docente se desarrollará con plena observancia de las normas que sobre educación superior contienen la Constitución Política de Colombia, la ley 30 de 1992 y sus decretos reglamentarios, la ley 1188 de 2008, el Decreto 1295 de 2010, los lineamientos del CNA, las normas internas de la Corporación y demás normas que la complementen y desarrollen, enfatizando en la ética y en las normas de la profesión docente.
3. La actividad docente se encamina a la consecución permanente del conocimiento en todos los campos del saber.
4. La Corporación garantiza la vinculación y permanencia del personal docente idóneo que propenda por el logro de los más altos niveles del conocimiento.
5. El docente de la Corporación, desarrollará su actividad con plena autonomía, sin más limitaciones que las normas constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias de la Corporación.

CAPITULO III OBJETIVOS

ARTICULO 3. Son objetivos de este estatuto los siguientes:

- A) Regular las relaciones existentes entre el personal docente y la Corporación, respecto a su selección, vinculación, formación, incentivos, permanencia y promoción, de conformidad con las normas constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias.
- B) Garantizar el respeto y dignidad institucional, mediante el establecimiento de derechos, deberes, prohibiciones e incompatibilidades, faltas y sanciones disciplinarias aplicables al personal docente de la Corporación.
- C) Establecer responsabilidades del cuerpo profesoral según su categoría en el escalafón Docente.
- D) Fijar una escala de valoración de la producción intelectual de los docentes, que incentive, promueva y privilegie.
- E) Normatizar los criterios de evaluación de desempeño enfocada a la medición de resultados académicos.

TÍTULO II CAMPO DE APLICACIÓN, DE LA CARRERA DOCENTE, CLASIFICACIÓN, VINCULACIÓN Y PROVISIÓN DE CARGOS.

CAPITULO I

CAMPO DE APLICACIÓN

ARTICULO 4. Las normas y principios de este estatuto se les aplican a los docentes de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR.

Para los efectos de este artículo, se consideran docentes de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, las personas naturales vinculadas contractualmente para desarrollar como parte de su trabajo acciones en el campo de la docencia, la investigación, la extensión, la proyección social, la gestión y administración académica, en los programas académicos ofrecidos por la Corporación en sus diferentes metodologías y niveles.

PARAGRAFO. El docente de carrera que ejerza funciones directivas o administrativas no perderá su condición, ni sus derechos y prerrogativas.

CAPITULO II DE LA CARRERA DOCENTE

ARTICULO 5. DEFINICIÓN. Se entiende por carrera docente, el sistema de vinculación, clasificación y ascenso de los docentes de planta de la Corporación Universitaria del Caribe, según su formación académica, producción intelectual y experiencia profesional y docente.

Los docentes que hagan parte de la carrera docente serán clasificados en las categorías y niveles señalados en este estatuto conforme con los parámetros enunciados en el inciso anterior.

ARTÍCULO 6. DOCENCIA. La docencia corresponde a las funciones de: diseño y desarrollo de cursos académicos, seminarios, talleres; dirección o coordinación de talleres, seminarios, trabajos de campo y de laboratorio; tutorías, asistencia y atención a estudiantes, asesoría a estudiantes en prácticas académicas, empresariales, sociales o profesionales; participación en exámenes preparatorios, asesoría, dirección y evaluación en trabajos de grado, monografías e investigaciones; tutoría de semilleros de investigación.

ARTÍCULO 7. ASIGNACIÓN ACADÉMICA. El Consejo Académico de la Corporación establecerá semestralmente, los criterios para la asignación académica de los docentes, los cuales son determinados de conformidad con el plan de trabajo o portafolio docente de cada profesor y el plan de acción de la Facultad correspondiente. Esta asignación debe considerar las distintas funciones que a nombre y en beneficio de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR, ejecuten los profesores, como docencia, investigación, extensión, proyección social, gestión académica y formación.

La asignación académica de los docentes debe ser revisada y avalada previamente por la Vicerrectoría Académica.

ARTICULO 8. PORTAFOLIO DOCENTE. Las actividades de los docentes de planta serán establecidas en cada periodo académico, por medio de un plan de trabajo que tendrá la denominación de portafolio docente, acordado por el docente con el respectivo Decano, donde se especifican las distintas actividades a ejecutar, el número de horas por actividad, los resultados esperados, los indicadores de medición de resultados, los criterios y la periodicidad de la evaluación, productos finales y fecha de entrega de los mismos.

PARAGRAFO: En el portafolio docente debe consignarse el número de horas que el profesor dedica a actividades de docencia tales como: diseño y desarrollo de cursos, seminarios o talleres, tutorías, atención a estudiantes, asesoría en prácticas académicas, empresariales, sociales o profesionales; horas de clase, preparación de las clases y corrección de exámenes; el número de horas que dedica a actividades de investigación, especificando cuáles y los resultados esperados; el número de horas que dedica a actividades de proyección social y gestión, especificando cuáles; el número de horas que dedica a la participación en reuniones y comités relacionados con las actividades anteriores y a la administración académica.

ARTICULO 9. ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA. La Corporación Universitaria del Caribe -CECAR, puede designar docentes para el desempeño de funciones de Administración Académica en cargos como: decanatura, coordinación académica, coordinación de

Programas de posgrado y dirección de centros de proyección social y extensión.

Deberá establecerse los mecanismos de evaluación, reconocimiento y promoción con base en las funciones desempeñadas, estableciendo la valoración equivalente en el Escalafón Docente.

PARAGRAFO: Los Docentes que asuman funciones de Administración Académica, devengarán el salario establecido por la Junta Directiva para el cargo que desempeñen, una vez retornen a su condición de docente de planta devengarán el salario establecido para la categoría a la que pertenecen.

CAPITULO III CLASIFICACIÓN SEGÚN LA DEDICACIÓN Y CATEGORIA

ARTICULO 10. Los docentes de la Corporación se clasifican según su dedicación y categoría.

ARTÍCULO 11. CLASIFICACION SEGÚN LA DEDICACION. Los docentes de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR, según su dedicación, se clasifican de la siguiente manera:

1. Planta
 - 1.1 Dedicación exclusiva
 - 1.2 Tiempo completo
 - 1.3 Medio tiempo
2. Cátedra
3. Temporales

ARTÍCULO 12. DOCENTE DE PLANTA: Es aquel que se vincula como docente de dedicación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo, de acuerdo con lo estipulado en su contrato de trabajo para realizar actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social.

ARTICULO 13. DOCENTE DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA. Por docente de dedicación exclusiva se entiende aquel que se consagra únicamente a la Corporación en las labores de docencia, investigación, extensión y proyección social, sin que le sea dable laborar a favor de terceros, salvo que se trate de actividades de docencia, educación continuada y de investigación, proyección social, asesoría y consultoría, que sean contratadas a través de la Corporación y para la realización de las cuales exista una autorización previa y expresa.

Por la realización de estas actividades podrán recibir bonificaciones, de acuerdo con las políticas que para el efecto establezca la Junta Directiva de la Corporación a propuesta de la Rectoría. Estos pagos adicionales sólo pueden provenir de los ingresos económicos generados por los cursos de educación continuada, investigación, Convenios o por los contratos externos celebrados por la Corporación, según el presupuesto de los mismos. La infracción a esta norma será justa causa de terminación unilateral de contrato por parte de la Institución.

ARTICULO 14. DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO. Es docente de tiempo completo quien presta a favor de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, sus servicios en una permanencia de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en las actividades de Docencia, investigación, extensión, proyección social, gestión o administración académica.

ARTICULO 15. DOCENTE DE MEDIO TIEMPO. Es docente de medio tiempo aquel que presta a favor de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, sus servicios con una permanencia de veinte (20) horas semanales, en las actividades académicas señaladas en este estatuto para los docentes de Tiempo Completo.

ARTICULO 16. ACTIVIDADES DE INVESTIGACION. Al docente de planta que participe en actividades de investigación, podrá concedérsele una descarga académica en horas clases, previa solicitud y sustentación que haga el Decano de la respectiva Facultad al Consejo Académico y aprobación de la Junta Directiva, conforme a los lineamientos de asignación de carga académica establecidos semestralmente.

ARTICULO 17. LIMITE DE ASIGNATURAS POR AREA. En la distribución de la carga académica a los docentes de planta, no se les podrá asignar más de tres asignaturas diferentes en el área de su formación docente.

ARTICULO 18. DOCENTE DE CATEDRA. El Docente de Cátedra, es aquel contratado ocasionalmente en cada período académico, para laborar entre (6) y (12) horas semanales, durante el periodo lectivo en los programas académicos ofrecidos por la Corporación, según las necesidades específicas del servicio.

Dentro de sus actividades se entienden incluidas la asistencia a reuniones, comités, preparación de clases, atención a los estudiantes, calificación de exámenes, realización de diferidos y habilitaciones, por considerarse que estas actividades son parte integrante de esta modalidad de docencia y por ende

retribuidas dentro de su contrato como catedrático.

ARTICULO 19. DOCENTE TEMPORAL. El Docente Temporal, es el profesor invitado expresamente para ejercer la docencia, la investigación, la extensión y/o proyección social, semestral o intersemestral. Dado el carácter de su vinculación temporal, no será incorporado al escalafón, pero su labor se sujeta a los reglamentos vigentes y a los términos específicos de su contratación.

ARTICULO 20. DISPOSICIONES COMUNES A LA CARGA ACADÉMICA. En la distribución y priorización en la asignación de la carga académica, se procederá en el siguiente orden sucesivo:

1. Dedicación exclusiva
2. Tiempo completo
3. Medio tiempo
4. Catedráticos
5. Temporales

PARAGRAFO. La distribución de las actividades académicas establecidas según los lineamientos institucionales, podrá ser modificada previa solicitud del decano al vicerrector académico, quien le dará el trámite correspondiente ante el Consejo Académico, bajo la denominación de novedad a la carga académica.

ARTICULO 21. Los docentes con contratación de tiempo completo en otras entidades, solo podrán vincularse a la Corporación con dedicación de medio tiempo o catedrático, para tal efecto deberán aportar copia de la contratación vigente que evidencie la modalidad de tiempo contratada y horarios que no se superpongan con la vinculación a la Corporación.

ARTICULO 22. CLASIFICACION SEGÚN LA CATEGORIA. Los docentes de planta de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, según su categoría, se clasifican en:

- A.) Auxiliar
- B.) Asistente
- C.) Asociado
- D.) Titular.

ARTICULO 23. DOCENTE AUXILIAR. Es aquel que cumple con los siguientes requisitos:

- A.) Poseer título profesional de pregrado y título de especialista en el campo de su desempeño profesional.
- B.) Tener mínimo dos (2) años de experiencia profesional o un (1) año de experiencia docente en Institución de Educación Superior legalmente reconocida.
- C.) Realizar y aprobar un curso en docencia programado por la Corporación, con una intensidad mínima de ciento veinte (120) horas o en el evento de acreditarlo, solicitar la homologación respectiva.

PARAGRAFO 1: La permanencia mínima en esta categoría será de dos (2) años y un máximo de cinco (5) años, finalizados estos, el docente deberá cumplir con la formación en Maestría para ascender a la categoría de Docente Asistente y de no cumplirlos la Corporación evaluará la situación y adoptará una decisión sobre la continuidad de su vinculación.

PARAGRAFO 2: Los docentes vinculados por primera vez a la Corporación, con título de formación posgradual en el nivel de maestría, sin acreditar experiencia docente, serán ubicados en la categoría de auxiliar y al cumplir un (1) año de vinculación con la Corporación, podrán tramitar su ascenso a la categoría de asistente, previo cumplimiento del requisito establecido en el literal c del presente artículo.

ARTICULO 24. DOCENTE ASISTENTE. Es aquel que cumple con los siguientes requisitos:

- A.) Poseer título profesional de pregrado y título de posgrado a nivel de maestría en el campo de su desempeño profesional.
- B.) Tener mínimo dos (2) años de experiencia docente en Institución de Educación Superior legalmente reconocida.
- C.) Realizar y aprobar un curso en docencia programado por la Corporación, con una intensidad mínima de ciento veinte (120) horas o en el evento de acreditarlo, solicitar la homologación respectiva.

PARAGRAFO 1: La permanencia mínima en esta categoría será de tres (3) años.

PARAGRAFO 2: Los docentes vinculados por primera vez a la Corporación, con título de formación posgradual en el nivel de doctorado, sin acreditar experiencia docente, serán ubicados en la categoría de Asistente y para ascender deberán cumplir los requisitos exigidos para la categoría de Asociado.

PARAGRAFO 3: Para los profesionales del área de la Salud, el título de especialización en el área clínica, equivale a título de Maestría.

ARTICULO 25. *Modificado por el Artículo 1º del Acuerdo de Junta Directiva No 27 de 2015, su nuevo texto es el siguiente:*

DOCENTE ASOCIADO. Es aquel que cumple con los siguientes requisitos:

- a) Poseer título de posgrado al nivel de maestría o doctorado, en el campo de su desempeño profesional.
- b) Haberse desempeñado como docente asistente por un periodo mínimo de tres (3) años continuos o discontinuos.
- c) Acreditar una producción intelectual no inferior a 30 puntos de acuerdo con los requerimientos y valoración establecidos en este Estatuto, realizada durante los últimos tres (3) años previos al momento de la solicitud para ascenso de categoría.
- d) Demostrar suficiencia en el manejo de una segunda lengua (inglés)

PARAGRAFO: La permanencia mínima en esta categoría es de cinco (5) años.

ARTICULO 26. *Modificado por el Artículo 2º del Acuerdo de Junta Directiva No 27 de 2015, su nuevo texto es el siguiente:*

DOCENTE TITULAR. Es aquel que cumple con los siguientes requisitos:

- a) Poseer título de posgrado al nivel de doctorado o postdoctorado, acompañada con cinco (5) años de experiencia en la categoría anterior.
- b) Acreditar una producción intelectual no inferior a 60 puntos de acuerdo con los requerimientos y valoraciones establecidas en este Estatuto, realizada durante los últimos cinco (5) años, previos al momento de la solicitud de ascenso en el escalafón.
- c) Demostrar suficiencia en el manejo de una segunda lengua (inglés).

ARTÍCULO 27. Los docentes de carrera categorizados en vigencia del Acuerdo de Junta Directiva No 12 del 2008, para efectos del presente Estatuto, se les respetará la categoría en el escalafón docente de la Corporación, que posean al momento de la entrada en vigencia de esta norma y para ascender en el escalafón deberán someterse a los requisitos aquí establecidos.

ARTICULO 28. HOMOLOGACIÓN DE CATEGORIA. Los docentes provenientes de instituciones de educación superior legalmente reconocidas a nivel nacional o internacional, que ingresen como docentes de planta, a consideración del Consejo Académico, previa revisión del comité de evaluación y promoción, se les homologará la categoría docente teniendo en cuenta los criterios de trayectoria profesional y profesoral, formación académica y producción intelectual.

ARTICULO 29. Los docentes que ingresan por primera vez a la Corporación se les otorga un plazo máximo de tres (3) meses para acreditar haber aprobado el curso en docencia ofrecido por la Corporación, el no hacerlo será causal para terminación de su contrato.

ARTICULO 30. Para acreditar suficiencia e idoneidad en el manejo de una segunda lengua, el docente debe obtener una certificación internacional o certificación expedida por el Centro de Idiomas de la Corporación, conforme a los siguientes parámetros:

- a. Categoría Asociado: Nivel de competencia B2; examen TOEFL ITP (Institucional Testing Program) con un puntaje mínimo de 435.
- b. Categoría Titular: examen TOEFL iBT (Internet Based Test), puntaje mínimo de 75 o prueba IELTS (International English Language Testing System), con un puntaje mínimo en la banda 4,5.

ARTICULO 31. La obtención de dos o más títulos de un mismo nivel de pregrado o de posgrado no equivale en ningún caso a un título de nivel superior.

ARTICULO 32. CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES CATEDRATICOS. El docente de cátedra se clasifica en la escala salarial en cuatro categorías de acuerdo con sus calidades académicas, profesionales y personales:

1. Catedrático categoría I
2. Catedrático categoría II
3. Catedrático categoría III
4. Catedrático categoría IV

Catedrático Categoría I, es aquel que posee título universitario de pregrado, acredita experiencia profesional mínima de dos (2) años o un (1) año de experiencia docente en Institución de Educación Superior legalmente reconocida, posee título de posgrado a nivel de especialización en el área de desempeño y ha realizado y aprobado un curso en docencia programado por la Corporación, con una intensidad mínima de ciento veinte (120) horas o en el evento de acreditarlo solicitar la homologación respectiva.

Catedrático Categoría II, es aquel que posee título universitario de posgrado a nivel de maestría, acredita una experiencia profesional o docente en el área específica, mínima de dos años, en Instituciones de Educación Superior legalmente reconocida y ha realizado y aprobado un curso en docencia programado por la Corporación, con una intensidad mínima de ciento veinte (120) horas o en el evento de acreditarlo solicitar la homologación respectiva.

Catedrático Categoría III, es aquel que posee título universitario de maestría o doctorado, acredita una experiencia profesional o docente en el área específica, mínima de cinco años y una suficiencia en inglés, acreditada por el Centro de Idiomas de la Corporación y ha realizado y aprobado un curso en docencia programado por la Corporación, con una intensidad mínima de ciento veinte (120) horas o en el evento de acreditarlo solicitar la homologación respectiva.

Catedrático Categoría IV, es aquel que posee título universitario de doctorado o postdoctorado y acredita una experiencia profesional o docente en el área específica, mínima de ocho años, una idoneidad en el manejo del inglés acreditada por una prueba avalada por el Centro de Idiomas de la Corporación y ha realizado y aprobado un curso en docencia programado por la Corporación, con una intensidad mínima de ciento veinte (120) horas o en el evento de acreditarlo solicitar la homologación respectiva.

PARAGRAFO: Los docentes catedráticos que durante el año inmediatamente anterior a la entrada en vigencia de la presente norma, prestaron sus servicios a la Corporación, se les tendrá en cuenta para efectos de remuneración, el valor de la hora cátedra correspondiente a la clasificación asignada en su última vinculación.

ARTICULO 33. La ubicación del docente catedrático en la categoría correspondiente se realizará conforme a la documentación aportada al momento de su vinculación, debidamente verificada. La remuneración se realizará por hora cátedra conforme a los valores establecidos por la Junta Directiva de la Corporación, órgano que igualmente determinará el tipo de contratación.

ARTICULO 34.OTRAS FORMAS DE VINCULACIÓN. La Junta Directiva de la Corporación establecerá la modalidad de contratación y forma de remuneración, para aquellos profesionales que no pertenezcan a la categoría de docentes de planta y sean vinculados en calidad de tutores a los programas académicos ofrecidos en metodología a distancia tradicional y virtual.

CAPITULO IV PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

ARTICULO 35. La Corporación Universitaria del Caribe vinculará docentes que reúnan el perfil requerido según la necesidad del servicio, privilegiando la contratación de los mejores profesionales de la región y del país, así mismo vinculará docentes extranjeros que representen un aporte significativo al fortalecimiento académico e investigativo.

ARTICULO 36. SELECCIÓN. La selección del personal docente se hará por convocatoria o por invitación directa, para lo cual el aspirante debe aportar los siguientes documentos:

1. Hoja de Vida diligenciada en el formato electrónico institucional.
2. Certificados de estudios y títulos obtenidos.
3. Certificados que acrediten la experiencia docente y profesional.
4. Evidencias de la producción intelectual.
5. Distinciones académicas, premios y reconocimientos obtenidos.

6. Resultados de las pruebas de suficiencia en el manejo de una segunda lengua.

PARÁGRAFO 1: En los Programas técnicos profesionales y tecnológicos y en algunas actividades docentes específicas, podrá vincularse como docente a aquel profesional con título universitario de pregrado, que sin acreditar experiencia docente o investigativa, posee una trayectoria profesional y laboral que junto con otros méritos, demuestran su idoneidad.

PARÁGRAFO 2: La corporación podrá contratar docentes bajo la denominación de docente en formación, referida a personas con título profesional, menores de 30 años de edad, que son vinculados para propiciar su formación de maestría o doctorado y desarrollar sus competencias docentes e investigativas, con miras a garantizar la calidad de los programas académicos, mediante un relevo generacional planificado y oportuno. Su clasificación en el escalafón docente se realizará una vez cumplan con los requisitos exigidos para la categoría de docente auxiliar.

ARTICULO 37. En la selección del docente se tendrán en cuenta los siguientes criterios y los que en el futuro establezca la Junta Directiva:

- A.) Formación profesional y académica.
- B.) Experiencia y méritos profesionales.
- C.) Experiencia y producción académica.
- D.) Aportes científicos o tecnológicos.
- E.) Dominio de una segunda lengua

ARTÍCULO 38: El proceso de selección del personal docente, debe observar las siguientes directrices:

1. El proceso de reclutamiento puede realizarse por convocatoria general o por invitación directa, según necesidad de vinculación docente previamente informada por la Decanatura o unidad académica, a la oficina de Gestión Humana.
2. Recepción de hoja de vida y preselección de los candidatos por la oficina de Gestión Humana.
3. Realización de entrevista por parte de la oficina de Gestión Humana y aplicación de pruebas psicotécnicas.
4. Proceso de entrevista y valoración de hoja de vida del candidato por parte de la Vicerrectoría Académica, la Dirección de Gestión Académica y Decanaturas.
5. Los candidatos que superen las pruebas de selección serán incluidos en la carga académica y su vinculación avalada por el Consejo Académico y autorizada por la Junta Directiva.

ARTICULO 39. La Convocatoria General para vinculación de docentes tiene como objetivo evaluar los aspectos académicos y las competencias de los aspirantes a profesores mediante el estudio y análisis de: la hoja de vida, la entrevista personal, la entrevista de grupo, la pruebas de personalidad y la sustentación oral de un tema sobre el campo del conocimiento en donde aspira a ser docente.

ARTICULO 40. La Dirección de Gestión Académica es la dependencia responsable de apoyar la realización de las convocatorias para selección de docentes y valoración de las hojas de vida de aspirantes a contratar.

ARTÍCULO 41. La Dirección de Gestión Humana es la dependencia responsable de realizar la convocatoria general para selección de docentes, empleando los medios idóneos para tal fin, verificar la documentación presentada por los candidatos, aplicar las pruebas institucionales de selección, elaborar el contrato de trabajo, notificar la vinculación al docente y otras que sean pertinentes.

ARTÍCULO 42. El docente seleccionado iniciará actividades luego de la firma de su contrato, elaborado por la Dirección de Gestión Humana, por períodos académicos, hasta por un año, tiempo en el cual la Corporación evalúa sus competencias para determinar la continuidad de su vinculación.

ARTICULO 43. Los Docentes de la Corporación se vincularán mediante el tipo de contratación aprobado por la Junta Directiva, según la necesidad del servicio. Su remuneración se señalará de acuerdo con las reglas establecidas en el presente estatuto, atendiendo al principio de equidad.

PARAGRAFO: Anualmente la Junta Directiva fijará la remuneración para cada categoría en el escalafón docente.

TÍTULO III

ESCALAFÓN, CRITERIOS DE ASCENSO Y VALORACION DE LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL E INCENTIVOS.

CAPITULO I ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 44. DEFINICIÓN. Se entiende por escalafón el sistema en virtud del cual, la Corporación clasifica a sus docentes de planta en las categorías de auxiliar, asistente, asociado y titular, según su formación académica, profesional, experiencia docente, e investigativa, publicaciones realizadas y demás criterios de valoración establecidos en este estatuto.

ARTÍCULO 45. CRITERIOS DE ASCENSO. Para ser promovido dentro del Escalafón, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- A.) Trayectoria en el desempeño docente y profesional.
- B.) Títulos de formación posgradual.
- C.) Producción intelectual
- D.) Dominio de una segunda lengua
- E.) Distinciones y reconocimientos obtenidos.

ARTÍCULO 46. El retiro del escalafón docente se producirá por renuncia expresa del docente, desvinculación laboral superior a los dos (2) años, calificación básica en la evaluación de su desempeño durante dos (2) periodos académicos consecutivos o por violación al reglamento interno de trabajo en cuanto a faltas consideradas graves.

PARÁGRAFO. En caso de licencia o ausencia temporal debidamente aprobadas que no impliquen terminación del contrato, el docente conservará la clasificación y ubicación que tenía en el escalafón docente al momento de iniciar su licencia o ausencia temporal.

ARTÍCULO 47. CONVOCATORIA PARA ASCENSO. La Rectoría de la Corporación emitirá en cada periodo académico una convocatoria, en donde pueden participar los docentes que reúnan los requisitos para ascenso en el escalafón docente, quienes deberán radicar ante la oficina de Gestión Humana la solicitud acompañada de los soportes respectivos. La relación de estas solicitudes será remitida al Comité de Evaluación y Promoción, para su estudio y recomendación ante la Junta Directiva, órgano encargado de adoptar la decisión final.

PARAGRAFO: Una vez adoptada por la Junta Directiva la decisión sobre las solicitudes de clasificación o ascenso en el escalafón docente, por conducto de la Secretaría General se oficiará a la oficina de Gestión Humana, para efectos de que ésta notifique a cada docente la decisión.

ARTICULO 48. COMITÉ DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN. En la Corporación existirá un Comité de Evaluación y Promoción docente, el cual tiene la función de estudiar las solicitudes y recomendar el ascenso de los docentes que se encuentren en carrera, a efectos de que la Junta Directiva imparta la decisión final correspondiente.

Este comité actuará como órgano consultivo, asesor y de control, en virtud del cual, cumplirá las siguientes funciones:

- A.) Diseñar y aprobar los instrumentos de evaluación que se les aplicarán a los docentes.
- B.) Vigilar e intervenir, cuando sea necesario, en la ejecución de los procesos de evaluación docente
- C.) Procurar que la evaluación de los docentes se desarrolle con transparencia y objetividad
- D.) Realizar el estudio de las solicitudes de ascenso en el escalafón docente
- E.) Realizar el estudio de las solicitudes para el otorgamiento de incentivos a la producción intelectual de los docentes

ARTÍCULO 49. Todo ascenso en el escalafón docente deberá hacerse en virtud de la convocatoria autorizada por la Rectoría. Los efectos económicos de la nueva categoría, tienen aplicación a partir de su aprobación, siempre que el docente continúe vinculado a la Corporación. Los ascensos deberán tener su respectiva disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 50. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN. El Comité estará conformado por los siguientes miembros:

- A.) Vicerrector académico o su delegado, quien lo preside
- B.) Un representante de los decanos, elegido por el Consejo Académico

- C.) Un representante de los docentes, elegido por el Consejo Académico entre los de máxima categoría en el escalafón docente existente en la Corporación
- D.) Director Centro de Investigaciones Institucional
- E.) El Director de la oficina de Gestión Humana
- F.) El representante de los docentes ante el Consejo Académico.

El Secretario General será el secretario del Comité.

PARAGRAFO: El Director de Gestión académica actuará como invitado permanente y asesor del comité de evaluación y promoción docente.

ARTÍCULO 51. El periodo de los miembros del Comité de Evaluación y promoción será de dos (2) años, deberá sesionar ordinariamente al menos una vez en cada periodo académico o extraordinariamente cuando se requiera, dada la naturaleza de sus funciones. Constituye quórum necesario para deliberar y decidir la mitad más uno de sus miembros.

ARTÍCULO 52. El comité de evaluación y promoción, una vez remitida por la oficina de Gestión Humana, las solicitudes de clasificación o ascenso en el escalafón docente, procederá a estudiarlas conforme los parámetros establecidos en el presente Estatuto, llevando registro de cada una de ellas y archivos de los respectivos soportes que sustenten la decisión adoptada en cada caso.

CAPITULO II. PRODUCCIÓN INTELECTUAL E INCENTIVOS

Modificado por el artículo 3º del Acuerdo de Junta Directiva No 27 de 2015, el nuevo texto de los artículos es el siguiente:

ARTÍCULO 53. Como criterio de promoción en el escalafón docente, se entenderá como producción Intelectual los productos de carácter científico, tecnológico y de innovación, pedagógicos, literarios y humanísticos; las obras artísticas y la generación de productos de innovación y diseños o desarrollos tecnológicos originales, por parte de los docentes vinculados a la institución, en desarrollo de cualesquiera de las actividades propias de su rol docente. La propiedad intelectual de dicha producción estará sujeta al Reglamento de Propiedad Intelectual de la Corporación.

ARTICULO 54. Entiéndase por incentivos a la producción intelectual los reconocimientos económicos por publicaciones de carácter científico, tecnológico y de innovación; apoyo a la difusión de la producción resultado de los distintos procesos de investigación o de reflexión académica; apoyo a la participación en eventos de divulgación científica y tecnológica; apoyo para patentar la producción científica y tecnológica susceptible de hacerlo; apoyo a la formación de alto nivel; reconocimientos a productos derivados de la docencia y la proyección social, así como a las obras artísticas.

ARTÍCULO 55. *Modificado por el artículo 1º del Acuerdo de Junta Directiva No 23 de 2017. Su nuevo texto es el siguiente:*

La producción Intelectual de un docente de la Corporación Universitaria del Caribe –CECAR, estará conformada por aquellos productos cuyo reconocimiento se establezca mediante Resolución expedida por la Junta Directiva de la Corporación, en la que igualmente se determine el puntaje asignado.

ARTICULO 56. La valoración de la producción intelectual se hará mediante un sistema de puntos el cual cuantifica y califica la producción Intelectual del docente para fines de su clasificación o ascenso en el escalafón y para el otorgamiento de incentivos. El valor del punto es fijado anualmente por la Junta Directiva de la Corporación.

ARTICULO 57. *Derogado por el artículo 2º del Acuerdo de Junta Directiva No 23 de 2017.*

ARTICULO 58. DISPOSICIONES PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTOS. *Derogado por el artículo 2º del Acuerdo de Junta Directiva No 23 de 2017. Su nueva reglamentación se establece mediante la Resolución de Junta Directiva No 05 de 2017.*

ARTÍCULO 59. INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN INVESTIGATIVA. *Derogado por el artículo 2º del Acuerdo de Junta Directiva No 23 de 2017. Su nueva reglamentación se establece mediante la Resolución de Junta Directiva No 05 de 2017.*

TÍTULO IV

CAPITULO ÚNICO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

ARTICULO 60. La evaluación de los docentes es el proceso objetivo, continuo y permanente, que valora cualitativa y cuantitativamente el desempeño del personal docente. Mediante el seguimiento de sus funciones y actividades consignadas en el portafolio docente. Está orientada al mejoramiento en los resultados y desempeño académico, los resultados de la evaluación sirven de fundamento para estimular la producción intelectual del docente, otorgar reconocimientos, orientar las necesidades de capacitación y como criterio de continuidad y promoción laboral.

ARTICULO 61. La Evaluación docente es aplicada a todos los docentes vinculados a la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR, de conformidad con el Estatuto Docente. Se llevará a cabo dos veces en cada periodo académico y el resultado de la evaluación se obtendrá a partir de la evaluación realizada por el Coordinador académico del programa, la percepción del estudiante y la autoevaluación por parte del mismo docente.

Los factores de evaluación corresponden a las competencias docentes definidas por la Corporación: pedagógicas, didácticas, institucionales, interactivas, productivas y sociales.

ARTÍCULO 62. Es responsabilidad de la Dirección de Gestión Académica garantizar la realización del proceso de evaluación de desempeño para cada periodo académico, coordinando los recursos necesarios para la ejecución del proceso de evaluación.

ARTICULO 63. La evaluación realizada por el Coordinación académico tendrá una ponderación del 50% (30% corresponde al cumplimiento del portafolio docente y el 20% al resto de factores objeto de evaluación), la percepción de los estudiantes tendrá una ponderación del 30% y la Autoevaluación tendrá una ponderación del 20%.

ARTICULO 64. Los resultados de la evaluación de desempeño se interpretarán en forma integral y se valorarán en una escala de 1.0 a 10.0 de acuerdo con los siguientes rangos:

9.00 a 10.0 Muy superior
8.00 a 8.99 Superior
7.00 a 7.99 Alto
6.00 a 6.99 Básico
1.00 a 5.99 Bajo

PARAGRAFO 1: Será causal para adoptar decisiones sobre la continuidad de la vinculación del docente, el reiterado desempeño en el nivel básico, previa aplicación de estrategias institucionales de acompañamiento. En tal evento la decisión final deberá ser adoptada por la Junta Directiva de la Corporación.

ARTICULO 65. La Dirección de Gestión Académica al finalizar cada periodo presentará ante el Consejo Académico los resultados de la evaluación de desempeño de los docentes. De igual manera el resultado de la evaluación debe registrarse para cada docente en el formato de carga académica.

TITULO V

CAPITULO ÚNICO DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 66. Las situaciones administrativas en que puede encontrarse un docente vinculado a la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, son las siguientes:

- A.) En servicio activo.
- B.) En licencia.
- C.) En permiso.
- D.) En comisión.
- E.) En encargo.
- F.) En vacaciones.

G.) En suspensión.

ARTÍCULO 67. DEL SERVICIO ACTIVO. Un docente se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones inherentes al cargo para el cual fue contratado.

ARTÍCULO 68. DE LA LICENCIA. Un docente se encuentra en licencia autorizada cuando transitoriamente se ausenta del ejercicio de su cargo, por razones de enfermedad, maternidad, paternidad u otra circunstancia familiar y personal análoga que temporalmente le impida ejercer la docencia.

PARÁGRAFO 1. Salvo casos excepcionales, toda solicitud de licencia o prórroga debe formularse ante la Oficina de Gestión Humana de la Corporación en forma escrita por el interesado, acompañada de prueba, siquiera sumaria, que demuestre su motivo, siempre que el docente tenga la posibilidad de hacerlo.

PARÁGRAFO 2. Las licencias se otorgarán de acuerdo con lo estipulado en el régimen laboral colombiano.

ARTÍCULO 69. DEL PERMISO. Todo docente tiene derecho a que le concedan permisos, de conformidad con las normas del Código Sustantivo del Trabajo y el reglamento interno de trabajo. La solicitud debe presentarse por el interesado ante la Oficina de Gestión Humana, acompañada de la autorización que previamente conceda el Decano de la Facultad o unidad académica respectiva.

ARTÍCULO 70. DE LA COMISIÓN. Un docente se encuentra en comisión cuando por disposición de la Corporación ejerce temporalmente funciones en lugares distintos a la sede habitual de su trabajo previa autorización.

ARTÍCULO 71. CLASES DE COMISIÓN. Las comisiones pueden ser:

- A.) De servicios. Para ejercer funciones propias del cargo en lugar diferente de las sedes principales y extensiones de la Corporación, cumplir misiones específicas conferidas por la Corporación, asistir a reuniones, conferencias, seminarios, congresos, pasantías u otras actividades de interés para la institución.
- B.) Para adelantar estudios posgraduales en los niveles de maestría o doctorado y para recibir entrenamiento específico, previa suscripción de un contrato de cualificación docente, de acuerdo con la normatividad vigente.
- C.) Para atender invitaciones de gobiernos extranjeros, entidades oficiales y privadas internacionales, nacionales o locales.

PARAGRAFO. Salvo la enunciada en el literal a del presente artículo, las comisiones aquí previstas deben ser aprobadas por la Junta Directiva de la Corporación, previa celebración del respectivo contrato, a través del cual, la Corporación y el docente, en ejercicio de la autonomía privada de la voluntad regularán su duración, remuneración, contraprestación, lugar de cumplimiento y demás elementos esenciales y accidentales de dicho acto.

ARTÍCULO 72. El docente deberá reintegrarse al servicio dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha del vencimiento de la comisión, salvo la prevista en el literal a del artículo 71 de este estatuto, en cuyo caso deberá regresar a su cargo de origen con la inmediatez posible.

Quien no lo haga, salvo circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito comprobados, se someterá a las sanciones establecidas por la Corporación.

ARTÍCULO 73. DEL ENCARGO. Hay encargo cuando un Docente es designado temporalmente para asumir total o parcialmente las funciones de un cargo diferente de aquel para el que fue contratado, cuando quiera que éste se encuentre vacante por falta temporal o definitiva de su titular. Cuando se trate de vacancia temporal, el encargo de otro empleo solo podrá desempeñarse durante el término de ésta.

El encargo se hará mediante acto administrativo expedido por el Rector, el cual contendrá las condiciones temporales, salariales del encargo, previa autorización de la Junta Directiva. No obstante, por razones de necesidad y buen servicio debidamente motivadas, el Rector podrá prescindir de la autorización de la Junta Directiva para efectuar el encargo, decisión que debe ser ratificada por la Junta Directiva.

ARTÍCULO 74. DE LAS VACACIONES. Esta situación administrativa se registrará por las normas del derecho laboral colombiano.

ARTÍCULO 75. DE LA SUSPENSIÓN. Se aplicará al tenor de las normas establecidas en el Reglamento interno de trabajo.

TITULO VI DE LOS DERECHOS, DEBERES, INCONMPATIBILIDADES, MERITOS Y DISTINCIONES

CAPITULO I DERECHOS

ARTÍCULO 76. Son derechos de los docentes los siguientes:

- A.) Los consagrados en la Constitución Política, la ley, y los reglamentos de la Corporación.
- B.) Libertad para el desarrollo de sus actividades académicas, de producción, transmisión de conocimiento científico, cultural, social, político, económico, artístico.
- C.) Ser tratado con igualdad y respeto a su dignidad humana y profesional
- D.) Ser escuchado y ejercer los derechos de contradicción y defensa antes de la aplicación de cualquier sanción disciplinaria por la autoridad competente.
- E.) Ser promovido en el escalafón docente como reconocimientos a sus logros y méritos académicos. De igual forma ejercer el derecho a que se revise o verifique la decisión sobre su ubicación o calificación para convocatorias a concursos, ascensos, y a evaluaciones de su desempeño en general.
- F.) Participar y beneficiarse de programas de formación, actualización y perfeccionamiento académico, humanístico, pedagógico, científico, técnico y artístico de acuerdo con el tipo de vinculación y las políticas de formación de la Corporación.
- G.) Recibir estímulos e incentivos por su producción intelectual.
- H.) Acceder a la infraestructura, medios, recursos y elementos, necesarios para su promoción, ejercicio de su función docente, investigativa y / o de proyección social de que dispone la Corporación y hacer uso de los servicios académicos y de bienestar institucional y social que ofrece la Corporación.
- I.) Conocer oportunamente los resultados de la evaluación profesoral y estar permanentemente informado de las políticas y programas de la institución y sus modificaciones.
- J.) Recibir la remuneración que corresponde de acuerdo con la cantidad y calidad de trabajo y a la naturaleza de su vinculación
- K.) Recibir las ayudas económicas de acuerdo al sistema de bonificaciones y beneficios, establecido por la Junta Directiva de la Corporación.
- L.) Obtener permisos en los casos establecidos en la ley y en el presente reglamento.
- M.) Desempeñar sus funciones docentes de acuerdo con el área de especialización, formación o conocimiento.
- N.) Elegir y ser elegido para las posiciones que corresponda en los órganos directivos de la Corporación, de conformidad con el Estatuto General y reglamentos establecidos para el efecto.

CAPITULO II DE LOS DEBERES

ARTICULO 77. Son deberes de los docentes los siguientes:

- A.) Inspirar y motivar a los estudiantes, de conformidad con los principios de la Corporación, a la investigación y creación de conocimientos, acordes con la realidad y necesidad de la sociedad.

- B.) Conocer y promover dentro del área de su competencia los principios, misión, visión y políticas de la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, con criterio analítico y en busca del mejoramiento institucional.
- C.) Ser ejemplo de vida expresando una actitud coherente con los principios que enseña, su dimensión ética y honestidad.
- D.) Mantener siempre una actitud positiva frente a su labor formativa.
- E.) Fomentar en los estudiantes el liderazgo, el trabajo colectivo, el sentido humanista, el uso de la razón, la capacidad expresiva, la lectura y la investigación, el desarrollo de la inteligencia emocional, todo ello en procura de la formación integral de estos.
- F.) Evaluar con objetividad, equidad y justicia a los estudiantes, dar información oportuna de los resultados de dichas evaluaciones tanto a éstos como al programa académico correspondiente.
- G.) Elaborar, revisar, y actualizar el programa académico en el área de su competencia en coordinación con los demás docentes del área y de acuerdo con las orientaciones de las directivas de la Corporación.
- H.) Actualizar permanentemente sus conocimientos y perfeccionar su capacidad docente investigativa.
- I.) Cumplir con el compromiso y el tiempo de dedicación a cada una de las actividades previstas en su plan de trabajo y en su contrato.
- J.) Asistir puntualmente a sus clases y cumplir con el plan de aula, el cual debe ajustarse al programa del curso previamente compartido y aprobado por las instancias académicas superiores y divulgado oportunamente a los estudiantes.
- K.) Evaluar con objetividad, imparcialidad, y equidad las pruebas y trabajos académicos en estricto cumplimiento de lo establecido en el Modelo Pedagógico y las disposiciones reglamentarias sobre el particular; informar a los estudiantes sobre los resultados de sus evaluaciones y entrega oportuna, en las fechas previstas en el calendario académico aprobado por la Corporación
- L.) Participar cuando sea convocado en el control de exámenes y pruebas que requieran acompañamiento.
- M.) Participar en los programas de capacitación organizados por la Corporación o el programa académico y en los grupos de trabajo que le sean encomendados.
- N.) Participar en los procesos de evaluación docente cuando sea requerido por la Corporación.
- O.) Dedicar tiempo para entrevistas y asesorías académicas con los estudiantes, especialmente en materia de trabajos de grado.
- P.) Desempeñar su actividad docente, con respeto por las diferencias individuales, el fomento de los procesos democráticos, la libre discusión y tolerancia de las convicciones ajenas.
- Q.) Cumplir y hacer cumplir los Estatutos y reglamentos de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR.
- R.) Cumplir con las demás obligaciones que se deriven del contrato de trabajo, de este régimen, de los estatutos de la Corporación, las leyes y la Constitución Política.

CAPITULO III INCOMPATIBILIDADES

ARTICULO 78. Constituyen incompatibilidades del docente de la Corporación Universitaria del Caribe, las siguientes:

- A) Realizar actividades que interfieran con el horario, la clasificación y el plan de trabajo académico acordado con la Corporación.

- B) Realizar labores profesionales con otras entidades que interfieran con el cumplimiento adecuado de sus obligaciones contractuales con la Corporación.
- C) Ser apoderado, asesor o asistente de persona natural o jurídica, nacional o extranjera, en actuaciones judiciales o administrativas contra la Corporación.
- D) Ejercer, siendo docente de dedicación exclusiva, cargos en otras instituciones públicas o privadas.

ARTÍCULO 79. Cuando existan conflictos de intereses, todo docente de la Corporación deberá declararse impedido para actuar en un asunto, cuando tenga interés particular y directo en su gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

CAPITULO IV MERITOS Y DISTINCIONES

ARTÍCULO 80. Con el objeto de estimular la actividad científica del docente, mediante el establecimiento de un sistema de reconocimientos que exalte públicamente la producción intelectual, la investigación, las publicaciones, y los diferentes aportes que hacen los miembros del cuerpo docente en la búsqueda de la excelencia académica, la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR, concederá las siguientes distinciones:

1. **MEDALLA ORDEN AL MÉRITO CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO Y DE INNOVACION.** Se entregará al docente que haya realizado una importante labor en el campo de la investigación científica, tecnológica y de innovación, con reconocimiento a nivel nacional e internacional.
2. **MEDALLA AL MÉRITO ACADÉMICO.** Galardón a la labor de docentes que hayan hecho aportes significativos al desarrollo del conocimiento en una disciplina en particular, hayan realizado innovaciones en la docencia y hayan publicado sus trabajos.
3. **MEDALLA MAESTRO DE MAESTROS.** Se entrega al docente que posea una notable trayectoria dentro de la institución, haya contribuido en forma permanente a la formación integral de sus estudiantes y sea un claro exponente del espíritu Cecarense.
4. **MEDALLA AL MERITO ARTÍSTICO.** Se entrega al docente que se haya destacado en el campo de la creación artística y cultural o haya prestado notorios servicios en el fomento, desarrollo o difusión del arte y la cultura o en la conservación del patrimonio artístico y cultural.
5. **DOCENTE DISTINGUIDO.** Se otorga al docente vinculado por un período no inferior a cinco años y haya publicado artículos, estudios o libros que lo acrediten como persona sobresaliente en su disciplina académica. El docente nominado para esta distinción debe demostrar un sólido y creativo dominio de su especialidad, reconocida comprensión en sus relaciones humanas y lealtad a la Corporación.
6. **DOCENTE EMÉRITO.** Este reconocimiento se otorga al docente jubilado o en proceso de jubilación, que, durante su trayectoria en la Corporación se hubiese destacado en el ejercicio de la docencia y/o la investigación y haya prestado importantes servicios durante un período no menor de diez (10) años.

PARAGRAFO: Estas distinciones igualmente podrán ser otorgadas de manera póstuma.

ARTÍCULO 81. Para el otorgamiento de las distinciones anteriores, se adelantará el siguiente procedimiento:

- B. Cuando las circunstancias lo ameriten, el Rector(a) efectuará la apertura formal del concurso para los reconocimientos académicos, asignando esta responsabilidad al Comité de Evaluación y Promoción.
- C. El rector ratificará las decisiones del Comité mediante resolución y las distinciones se entregarán en acto solemne y público.

TÍTULO VII

**DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CAPITULO ÚNICO**

ARTÍCULO 82. El régimen disciplinario aplicable a los docentes de la Corporación será el establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación.

TÍTULO VIII

**DISPOSICIONES FINALES
CAPITULO ÚNICO**

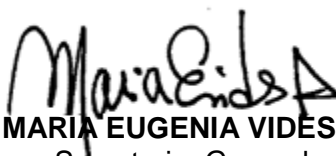
ARTÍCULO 83. Las normas del presente estatuto rigen a partir de la fecha de su promulgación y derogan todas las disposiciones que les sean contrarias, en especial, los Acuerdo de Junta Directiva No 17 del 25 de noviembre de 2008 y el Acuerdo No 09 del 17 de junio de 2011.

ARTÍCULO 84. El presente estatuto rige a partir de su promulgación para los docentes que se vinculen por primera vez a la Corporación y para los vinculados con anterioridad, regirá en aquellas disposiciones que no contravengan o desconozcan derechos adquiridos y reconocidos en disposiciones normativas anteriores.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Sincelejo (Sucre), a los dieciséis (16) días del mes de enero del año 2014.


JOAQUÍN AMARIS AMARIS
Presidente


MARÍA EUGENIA VIDES A.
Secretaria General