

**ACUERDO DIRECTIVO NO.027  
(26 DE SEPTIEMBRE DE 2025)**

“Por el cual se expide y adopta el Estatuto Interno para el Personal Docente de la Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira - UNITEG

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE SAN JUAN DEL CESAR - LA GUAJIRA en uso sus atribuciones legales, en especial las conferidas el literal f) del artículo 29 de la Ley 30 de 1.992, el literal d) del artículo 76 de la Ley 489 de 1.998, el numeral 4 del artículo 3 del Decreto 1521 de 2.013 y el literal d. del artículo 29 del Acuerdo 001 del 10 de enero de 2.014,

**CONSIDERANDO:**

Que el literal f) del artículo 29 de la Ley 30 de 1.992, establece que las instituciones técnicas profesionales, tendrán autonomía para adoptar el régimen de alumnos y docentes.

Que el literal d) del artículo 76 de la Ley 489 de 1.998, señala como función de los Consejos Directivos de los Establecimientos Públicos, adoptar y modificar sus propios estatutos internos, conforme a sus actos de creación o reestructuración.

Que el artículo 2 de la Ley 1188 del 25 de abril de 2.008, dentro de las condiciones de carácter institucional en su numeral 1, contempla el establecimiento de adecuados mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, en donde se garantice la escogencia por méritos y se impida cualquier discriminación por raza, sexo, credo, discapacidad o condición social.

Que teniendo en cuenta el numeral 7 del artículo 2.5.3.2.2.1., del Decreto 1075 de 2.015, que establece las características y calidades que sirven al fortalecimiento del personal docente, de acuerdo con los requerimientos y criterios que en él se desarrollan.

Que le corresponde al Consejo Académico, de conformidad con el Estatuto General *“Proponer al Consejo Directivo las políticas de estímulos para el personal docente y estudiantil, como también recomendar el otorgamiento de títulos honoríficos, distinciones académicas y la concesión de títulos, grados y condecoraciones.”*, *“Asesorar al Consejo Directivo y a la Rectoría en asuntos de contenido académico y resolver las consultas que sobre la misma materia le formule el Vicerrector Académico”*. *“Conceptuar ante el Consejo Directivo sobre el otorgamiento de comisiones de estudio del personal docente que lo solicite, de acuerdo con las normas legales, los Estatutos y los programas de capacitación institucional”*.

Que, el artículo 13 de la Ley 749 de 2002, prevé que las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas pueden solicitar ante el Ministerio de Educación Nacional, el reconocimiento de cambio de carácter académico a instituciones universitarias o escuelas tecnológicas.

Que a través del Acuerdo 017 del 06 de septiembre de 2024 del Consejo Directivo autorizó al Rector para realizar el estudio correspondiente al cambio de carácter académico del Instituto a Institución

Universitaria de acuerdo con la normatividad vigente y aplicable.

Que se hace necesario la adopción del Estatuto Interno para el personal docente, para que sea pertinente al carácter académico de Institución Universitaria de conformidad con lo establecido en la Ley 30 de 1992 y la Ley 749 de 2002, decreto 1330 del año de 2019 y toda la demás normatividad legal vigente y aplicable.

Que el proyecto de Estatuto docente desde sus inicios fue socializado y trabajado con los docentes de la institución, durante los tiempos de planeación del año 2025-1 y 2025-2 y seguidamente se organizó un grupo de ocho (8) docentes, que realizaron la respectiva revisión y ajustes finales en cuatro (4) sesiones de trabajo, los días 28 de agosto, 9, 11 y 12 de septiembre de 2025.

Que, en mérito de lo anterior,

## ACUERDA

Expedir y adoptar el nuevo Estatuto Docente de La Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira **UNITEG**, contenido en los siguientes capítulos y artículos.

### CAPITULO I

#### DE LOS PRINCIPIOS, CAMPO DE APLICACION, NATURALEZA Y CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

**Artículo 1. Definición:** Es docente de La Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira **UNITEG**, la persona natural, vinculada laboralmente para desarrollar actividades académicas de educación superior.

**Artículo 2. Definición Y Campo De Aplicación:** El Estatuto Docente es el reglamento que regula las relaciones entre de La Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira **UNITEG** y su personal docente, las condiciones de ingreso, régimen de vinculación, ejercicio, actualización, ascenso, promoción, derechos y deberes, escalafón, evaluación de desempeño, distinciones y estímulos, situaciones administrativas, régimen disciplinario, retiro, inhabilidades e incompatibilidades; inspirado en la democracia, libertad de cátedra, libertad de expresión y libertad de pensamiento, sin que ningún credo político, filosófico o religioso pueda ser impuesto como oficial por las autoridades de la entidad, al profesorado y al estudiantado.

**Artículo 3. Profesión Docente:** Se entiende por profesión docente el ejercicio del proceso enseñanza-aprendizaje en una rama de la ciencia, el arte y la técnica, así como de la proyección social e investigación de carácter científico dentro de las categorías que establece este Estatuto.

**Artículo 4. Clasificación Según el tipo de vinculación:** Por la naturaleza de su relación con la Institución, los profesores pueden ser: profesores empleados públicos y profesores de vinculación especial. Los profesores son empleados públicos y podrán ser de medio tiempo o de tiempo completo, como se describen a continuación:

- a. **Profesores en carrera docente:** Es el que ha superado el periodo de prueba y se ubicará en la primera categoría del escalafón docente y se clasificará en:
- b. **Docente de Tiempo Completo:** es aquel docente con dedicación de cuarenta (40) horas laborales semanales al servicio de la Institución, teniendo en cuenta los criterios, políticas y mecanismos de asignación académica establecidas por la Institución.
- c. **Docente de Medio Tiempo:** Es aquel docente con dedicación de veinte (20) horas laborales semanales al servicio de la Institución, teniendo en cuenta los criterios, políticas mecanismos de asignación académica establecidas por la Institución.
- d. **Profesor Ocasional:** Es aquél que, con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, requerido por la institución transitoriamente para un período inferior a un año y su vinculación se produce mediante acto administrativo, previo concepto de la Vicerrectoría Académica o quien haga sus veces. El Profesor ocasional no es empleado público, ni trabajador oficial, no pertenece a la carrera docente y sus servicios se reconocen de acuerdo con lo establecido en el acto administrativo y la jurisprudencia Nacional.
- e. **Docente por horas cátedra:** Es aquel docente con dedicación de hasta dieciocho (18) horas laborales semanales al servicio de la Institución, teniendo en cuenta mecanismos de asignación académica establecidas por la Institución. Los docentes de horas cátedra no son empleados públicos, ni trabajadores oficiales

**Parágrafo 1.** Los empleados públicos que se encuentren vinculados como catedráticos tendrán una asignación de horas de acuerdo a la normatividad vigente.

**Parágrafo 2.** Los horarios y distribución de las diferentes actividades académicas administrativas serán contempladas en el formato de planeación de cada docente.

**Artículo 5. Clasificación De Los Docentes De Planta:** Los docentes de carrera se clasifican en el escalafón según las siguientes categorías:

- a) Docente Auxiliar
- b) Docente Asistente
- c) Docente Asociado
- d) Docente Titular

**Artículo 6. Estabilidad Docente:** Los docentes de planta están amparados por el escalafón y aunque son empleados públicos, no son de libre nombramiento y remoción, salvo en el período de prueba.

**Artículo 7. La Labor Académica Del Docente:** La labor académica se entiende como la planeación y organización de las actividades que cada docente desarrolla, en el marco del cronograma general de la Institución y de las especificidades de su respectiva decanatura. La asignación de la labor académica debe ser consignada en el formato de planeación docente y debe ser coherente con la misión de la Institución, las prioridades de desarrollo de los docentes, la categoría en el escalafón y su dedicación,

basadas en una concepción integral del desarrollo de las funciones y compromisos básicos del docente como son las actividades académicas las cuales deberán estar enmarcadas en los planes y programas institucionales y deberán estar orientadas a favorecer su seguimiento y evaluación.

**Parágrafo:** La labor académica del docente deberá ser definida en el periodo de planificación docente y será elaborada por periodo académico, la cual debe ser concertada entre el docente y el responsable de facultades, de acuerdo con las necesidades institucionales, propuestas, perfiles, competencias e intereses del docente.

**ARTÍCULO 8. Distribución del Tiempo de Dedicación:** Todo docente de tiempo completo y de medio tiempo debe estar vinculado por lo menos a dos de las tres actividades misionales: docencia, investigación y proyección social, las cuales deberán estar consignadas en el formato de planeación docente.

**Parágrafo 1.** De acuerdo con las necesidades, el rector podrá designar funciones administrativas dentro de la Institución a los docentes de manera total o parcial.

**Artículo 9. Actividades En Docencia Directa:** La docencia se desarrollará en forma directa e indirecta. La docencia directa comprende el acompañamiento del estudiante por parte del docente en un encuentro personal (clase, taller, foro, discusión guiada, seminario, análisis de artículos etc.), con la finalidad de brindar una formación de acuerdo con el currículo diseñado, para que de esta manera exista una alineación entre el construir, reflexionar, analizar, criticar y consolidar estructuras de pensamiento que permitan desarrollar competencias, habilidades y valores; la asignación en la docencia directa será de la siguiente manera:

- a) Los docentes de Tiempo Completo se les asignará un mínimo de cuatro (4) y un máximo de dieciséis (16) horas semanales en docencia directa, como parte de su labor académica.
- b) Los docentes de Medio Tiempo se les asignará un mínimo de dos (2) y un máximo de ocho (8) horas semanales en docencia directa, como parte de su labor académica.

**Artículo 10. Actividades De Docencia Indirecta.** La docencia indirecta es la situación que produce la relación entre el estudiante y el docente de manera didáctica como lo es la preparación de las clases, asistencia a reuniones, capacitaciones, la evaluación de parciales y trabajos académicos, la asesoría académica a los estudiantes entre otras.

**Artículo 11. Preparación De Clases:** El número de Horas Laborales semanales (HLS) para la preparación de la docencia directa será de la siguiente manera:

- a) Cursos orientados por primera vez se asignarán dos (2) horas laborales semanales de preparación.
- b) Cursos orientados más de una vez se asignará una (1) hora de preparación.

**Artículo 12. Actividades De Evaluación:** el número de horas laborales semanales destinadas a la

evaluación (elaboración de cuestionarios o estrategias evaluativas, realización y calificación de pruebas orales o escritas y evaluación de tareas, trabajos, proyectos, informes, talleres, entre otros) será de dos (2) hora semanales por cada grupo de estudiantes asignado al docente.

**Artículo 13. Asesorías A Estudiantes:** El tiempo de asesoría a estudiantes debe contemplar: el horario, el lugar y el grupo de estudiantes a los cuales se atenderán. Por esta actividad, se asignará una (1) hora semanal por cada grupo de estudiantes asignados al docente.

**Parágrafo 1.** Las asesorías realizadas a los estudiantes deberán ser registradas en un formato establecido por la institución.

**Artículo 14. Actividades De Investigación:** El número de Horas Laborales Semanales para esta actividad es el siguiente.

- a) Actividades de investigación: El tiempo asignado para esta actividad será de seis (6) horas semanales para los docentes de Tiempo Completo y tres (3) para los docentes de Medio Tiempo, por cada actividad, sin exceder el tiempo máximo establecido según la dedicación.
- b) Participación en el Comité de Investigación, comité editorial o arbitraje de artículos: El tiempo asignado será de una (1) hora semanal por cada actividad.

**Parágrafo 1.** En el caso de que un proyecto de investigación requiera mayor dedicación, el docente presentará la solicitud al Responsable de Facultad en el cual justifique el tiempo requerido mediante una propuesta inicial.

**Artículo 15. Actividades De Proyección Social:** La institución reconocerá seis (6) horas semanales para los docentes de tiempo completo y tres (3) semanales para los docentes de medio tiempo, por cada actividad.

**Parágrafo 1.** El tiempo para completar la jornada laboral del docente establecido por la ley, será asignado a la realización de uno o varios proyectos institucionales, los cuales podrán ser de investigación, proyección social, o actividades de apoyo académico o administrativo.

**Artículo 16. Dedicación de tiempo a otras actividades:** el tiempo de dedicación a otras actividades se organizará de la siguiente manera:

- a) Reuniones de facultad o componentes de formación: se destinará 2 horas mensuales.
- b) Reuniones por representatividad en comités y consejos, siempre que no se reciban honorarios por la asistencia: se destinará 1 hora mensual.
- c) Asistencia a reuniones generales: se destinará 1 hora mensual.
- d) Participación en proyectos de desarrollo institucional (diseño de programas académicos con fines

de registro calificado, renovación o modificación, elaboración del plan de desarrollo institucional, componente pedagógico institucional, autoevaluación, acreditación y otros documentos institucionales): el docente de tiempo completo y medio tiempo dedicara la mitad del tiempo asignado respectivamente.

- e) Dirección, asesoría o evaluación de modalidades de grado: Para calcular la Hora Laboral Semanal (HLS) correspondiente a evaluación, asesoría o dirección de Proyectos de investigación, monografías de grados e informes de práctica y las demás contempladas por la institución, se tendrá en cuenta lo siguiente: Por dirección, asesoría y evaluación se asignará una (1) hora semanal por cada documento asignado al docente.

**Parágrafo 1.** Como máximo se asignarán dos (2) documentos al semestre de cualquiera de las modalidades de grado establecidas por la institución, teniendo en cuenta el perfil del docente.

**Parágrafo 2.** Ningún docente de Tiempo Completo o Medio Tiempo podrá desempeñar simultáneamente otro empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público o de empresas o instituciones en la que tenga parte mayoritaria el Estado. Se exceptúan las asignaciones establecidas en la normatividad vigente para tal fin.

## CAPITULO II DE LA VINCULACION DE LOS DOCENTES Y CARRERA DOCENTE

**Artículo 17. Vinculación Docente:** Los Docentes serán vinculados por el Rector de la Institución Universitaria, mediante acto administrativo, en la cual deberá constar, para efectos salariales, la categoría y la dedicación, previo al cumplimiento de los requisitos señalados en el presente estatuto y leyes vigentes.

**Artículo 18. Requisitos:** Para ser vinculado como Docente se requiere:

- a) Poseer título profesional
- b) Haber sido seleccionado mediante concurso de méritos.
- c) No haber llegado a la edad de retiro forzoso, si se trata de docentes de tiempo completo y medio tiempo.
- d) No estar gozando de pensión jubilación, si se trata de docentes de tiempo completo o medio tiempo.
- e) No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
- f) Tener formación pedagógica con un mínimo de 120 horas.

**Artículo 19. Posesión:** Para tomar posesión se deberán presentar los documentos de acuerdo con la normatividad vigente para desempeñar empleos en el sector público.

**Artículo 20. Tipos De Vinculación Docente:** La vinculación del personal docente de la Institución Universitaria, podrá ser:

a) **En período de prueba:** Son aquellos docentes que se vinculan una vez superado el proceso de méritos y será vinculado en periodo de prueba durante cuatro (4) meses.

b) **De carrera:** Es docente de carrera quien ha superado el periodo de prueba, de acuerdo con los requisitos establecidos en el presente estatuto y su vinculación se hará por concurso público de méritos y mediante nombramiento.

**Parágrafo 1.** Aprobado dicho periodo por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el docente adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el escalafón docente. Si no lo aprueba una vez en firme la calificación, se le notificara oficialmente a través de un acto administrativo.

**Parágrafo 2.** Este primer nombramiento por el término de cuatro (4) meses se entenderá como período de prueba y para efectos salariales se asimilará a la categoría para la cual concurso.

**Parágrafo 3.** No obstante, al ingresar el profesor al escalafón docente, el tiempo correspondiente al periodo de prueba, se tendrá en cuenta para efectos de experiencia calificada o permanencia en la categoría que le corresponda.

### CAPITULO III CONCURSO PÚBLICO DOCENTE

**Artículo 21. Concurso Público Docente:** El concurso público docente, es un proceso de selección que tiene como objetivo garantizar el ingreso a la planta de personal de personal idóneo a la Institución, con base en el mérito mediante procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones, de quienes demuestren poseer los requisitos para el desempeño docente.

**Parágrafo 1.** La Institución podrá contratar con una entidad pública o privada que demuestre experiencia en materia de concurso público de méritos, para la ejecución de cualquier concurso interno de méritos con ocasión a la selección de profesores de carrera docente.

**Parágrafo 2.** Ante vacío normativo no contemplados en las reglas del concurso público se aplicará lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Artículo 22. Apertura del Concurso Público Docente.** El Rector de acuerdo con la solicitud de la Vicerrectoría Académica y/o el Consejo Académico previa disponibilidad presupuestal, abrirá el concurso de méritos.

**Parágrafo 1.** La Vicerrectoría Académica y/o el Consejo Académico deberá soportar y justificar la necesidad existente en cuanto al número de plazas a proveer, lineamientos del concurso, perfil profesional, requisitos de cargo y calidades de la persona que ha de ocuparlo, las fechas para las

inscripciones, criterios para la calificación de las pruebas de selección, así como el puntaje mínimo para ser elegible, la forma en que deben presentarse los documentos, el término de las inscripciones, las reclamaciones que proceden en cada etapa del concurso de méritos, verificación de requisitos, las pruebas a aplicar y su valor porcentual, los recursos y su procedencia para el concurso, así como un cronograma que regule todas las etapas del mismo.

**Artículo 23. Etapas Del Concurso Público Docente:** La Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira, por medio de la Oficina de Talento Humano convocará al concurso público docente el cual contará con las siguientes etapas:

- a) Convocatoria
- b) Inscripciones
- c) Verificación de cumplimiento de requisitos
- d) Publicación de lista de aptos para la aplicación de prueba
- e) Aplicación de pruebas o instrumentos de selección
- f) Conformación de lista de elegibles
- g) Tiempos de reclamación
- h) Conformación de lista definitiva
- i) Periodo de prueba.

**Artículo 24. Participante en el Concurso Público Docente:** En el concurso para proveer las plazas vacantes de la planta de personal docente con primer nombramiento y periodo de prueba podrán participar personas ajenas o vinculadas a la Institución, siempre que acrediten los requisitos exigidos en la convocatoria.

**Artículo 25. La convocatoria:** Es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes antes de iniciarse las inscripciones, podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto por quien la haya suscrito. Una vez iniciada la inscripción de aspirantes no podrán cambiarse sus bases, salvo en aspectos de sitio, hora y fecha de recepción de inscripciones y aplicación de pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados. La convocatoria será suscrita por el Rector de la Institución y publicada en todos medios de comunicación establecidos por la misma tanto orales como por escrito.

**Artículo 26. Requisitos de la Convocatoria:** La convocatoria para los concursos docentes o proceso de selección deberá contener la siguiente información:

1. Clase de concurso.
2. Fecha de fijación.
3. Número de la convocatoria.
4. Medio de divulgación.
5. Identificación del empleo y categoría.
6. Número de empleos a proveer.
7. Salario
8. Ubicación orgánica y geográfica del empleo.

9. Área de conocimientos y funciones.
10. Requisitos de estudio y de experiencia de acuerdo con los perfiles requeridos.
11. Término y lugar para las inscripciones.
12. Fecha de los resultados de las inscripciones.
13. Clases de prueba.
14. Fecha, hora y lugar en que se aplicarán las pruebas.
15. Carácter de las pruebas: eliminatoria o clasificatoria.
16. Puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias y valor en porcentajes de cada una de las pruebas dentro del concurso.
17. Tiempos de reclamaciones
18. Duración del periodo de prueba.
19. Firma del Representante Legal.

**Artículo 27. Divulgación:** El acto administrativo por medio del cual la rectoría convoca, deberá ser publicado en el Diario Oficial y divulgado en medios de comunicación de amplio cubrimiento por lo menos con un aviso diario durante tres (3) días hábiles. En todo caso, el aviso de convocatoria de los concursos docentes se fijará en un lugar visible de acceso a la entidad de concurrencia pública y en la página web de la Institución, con diez (10) días de anticipación a la fecha de iniciación de la inscripción de los aspirantes.

**Artículo 28. De las Inscripciones:** La inscripción se hará personalmente dentro del término previsto en la convocatoria, durante la jornada laboral completa. Este término no será inferior a tres (3) días hábiles. Las inscripciones se realizarán en la oficina de Talento Humano, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. En la solicitud de inscripción el aspirante deberá anexar los certificados que acrediten sus estudios y experiencia, estos últimos deberán contener: Entidad, tiempo y la descripción de las funciones de los cargos desempeñados.
2. El recibo de consignación se anexará al formulario de inscripción debidamente diligenciado.
3. Las inscripciones se cerrarán al terminarse la jornada laboral del último día previsto para esta etapa del proceso. El Profesional de la oficina de Talento Humano y el Rector o su delegado, verificarán que el registro corresponda a una numeración continua y que este haya sido debidamente diligenciado y lo cerrarán con sus firmas. Copia de este registro será fijado en la secretaria de la oficina de Talento Humano, en la primera hora hábil del día siguiente a aquel en que se cerró las inscripciones, en un lugar de la entidad visible al público, en donde permanecerá hasta la fecha prevista para la aplicación de la primera prueba. De lo anterior, deberá dejarse constancia escrita en el mismo formato con la firma del profesional de la oficina de Talento Humano.
4. Cuando en cualquiera de las convocatorias no se inscriban candidatos o ninguno de los inscritos acrediten los requisitos deberá ampliarse el plazo de inscripción por un término igual al inicialmente previsto y el correspondiente aviso deberá publicarse y divulgarse como lo contempla el presente acuerdo. Si agotado este procedimiento no se inscribiere ningún aspirante, el concurso se declarará desierto por quien suscribió la convocatoria.

5. Luego del cierre de las inscripciones, el profesional de la oficina de Talento Humano verificará que los aspirantes acrediten los requisitos mínimos señalados en la convocatoria. Con base en la documentación aportada, elaborará y firmará la lista de admitidos y no admitidos, indicando en este último caso los motivos para no ser admitido. Esta lista deberá ser fijada en un lugar visible de acceso a la entidad y de concurrencia pública en la fecha prevista para el efecto en las convocatorias y permanecerá allí hasta la fecha de aplicación de la primera prueba.
6. Las reclamaciones que formulen los aspirantes inscritos no admitidos al concurso serán resueltas en primera instancia por el profesional de la oficina de Talento Humano y en segunda instancia por la Comisión de Personal Docente, interponiendo el recurso al que haya lugar por ley.

**Artículo 29. Las Pruebas o Instrumentos de Selección:** Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de los docentes. La elaboración y desarrollo de las pruebas pueden ser realizados directamente por la institución o contratados con personas jurídicas idóneas.

**Artículo 30. Lista de Elegibles:** Con base en los resultados del concurso, se conformará una lista de elegibles cuya vigencia será de dos años, la cual incluirá los aspirantes que hayan aprobado el mismo, en estricto orden de mérito. La provisión de las plazas docentes objeto de la convocatoria, será efectuada a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista y en estricto orden descendente. Esta lista deberá ser divulgada a través de su fijación en los mismos sitios de la entidad donde se fijaron los demás actos que se surtieron dentro del proceso. Quienes obtengan puntajes totales iguales tendrán el mismo puesto en la lista de elegibles. Si esta situación se presenta en el primer lugar, el nombramiento recaerá en quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2 del numeral 3 de la Ley 403 de 1.997, si la situación persiste la designación se hará por orden de inscripción. El nombramiento deberá ceñirse al orden de méritos en la lista de candidatos elegibles.

**Parágrafo 1.** La Rectoría autorizará la realización del concurso de méritos, previas verificación de la existencia de la plaza, y presentación por el respectivo Consejo de facultad de las bases que lo regirán: cronograma, perfil profesional y ocupacional del cargo, requisitos y calidades de la persona que ha de ocuparlo, criterios para la calificación de las pruebas de selección, y puntaje mínimo para ser elegible.

**Parágrafo 2.** Las condiciones establecidas en la convocatoria constituirán norma rectora del concurso y obligarán a las autoridades de La Institución Universitaria.

**Artículo 31. Concurso Público Docente:** El concurso público docente, es un proceso de selección que tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la Institución, con base en el mérito mediante procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones, de quienes demuestren poseer los requisitos para el desempeño docente.

**Artículo 32. La Evaluación:** La evaluación de méritos será realizada por una comisión asesora integrada

por el responsable de facultad donde existiere la plaza, quien la coordinará, el responsable de evaluación acompañado (a) por dos expertos en el área, designados por el Decano y por un delegado de la Rectoría quien, además de las funciones propias como miembro de la comisión, vigilará la transparencia del proceso y el cumplimiento de las normas que lo rigen.

**Parágrafo 1.** En el evento en que el responsable de programas se presentare para un concurso de méritos, para una vacante de esa misma dependencia, el Rector designará el coordinador de la comisión asesora de evaluación de méritos y la autoridad nominadora será el Rector.

**Parágrafo 2.** En los casos de excelencia académica, previa recomendación del Consejo Académico, un profesor de Medio Tiempo podrá pasar a Tiempo Completo sin participar en un concurso público, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Que exista el cargo para el que se va a promover.
- b) Estar inscrito en el escalafón docente.
- c) Ser para la misma disciplina o transversal en la cual se encuentra vinculado.
- d) Haber obtenido una calificación satisfactoria en las dos últimas evaluaciones anuales.

**Artículo 33. Nombramiento:** Los nombramientos de los profesores de tiempo completo y de medio tiempo se harán mediante resolución en la cual deberá constar la dedicación.

Comunicada la designación, el profesor dispondrá de diez (10) días, contados a partir de la notificación del nombramiento, para manifestar su aceptación; y de veinte (20) días para tomar posesión del cargo ante el rector de la institución.

Cuando el nombrado se encontrare en el exterior, dispondrá de noventa (90) días para posesionarse, contados a partir de la notificación personal del nombramiento o, en su defecto, a partir de la publicación del edicto en la página web de la institución.

Vencidos los términos anteriores sin que el docente hubiere manifestado su aceptación o tomada posesión del cargo, se revocará el nombramiento o se declarará vacante el cargo, según el caso.

**Parágrafo 1.** Según las necesidades del servicio, el nominador podrá ampliar el plazo por una sola vez y por un período igual a los mencionados anteriormente, previo concepto del respectivo Consejo de facultad.

**Parágrafo 2.** Todo nombramiento se hará en período de prueba por el término de cuatro (4) meses, durante el cual el docente será evaluado de acuerdo con el sistema de evaluación docente para asegurar su permanencia en la institución, de no obtener calificación satisfactoria en el período de prueba, el nombramiento del docente será declarado insubsistente.

**Parágrafo 3.** La Oficina de Talento Humano, con antelación no inferior a quince días calendario a la fecha de terminación del período de prueba, informará al responsable de Evaluación la obligación de adelantar la evaluación correspondiente para definir la situación del docente nombrado en periodo de prueba. Si no lo hiciera, el responsable de evaluación incurrirá en incumplimiento de sus funciones y la

solicitud pasará al Rector, quien dispondrá de quince (15) días para gestionar lo pertinente ante el Consejo de facultad respectivo.

**Parágrafo 4.** Los docentes que se vinculen a La Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira - **UNITEG**, deben participar en un programa de inducción institucional y académico.

## **CAPÍTULO IV ESCALAFÓN DOCENTE**

**Artículo 34. Escalafón Docente:** Es el régimen que ampara y clasifica el ejercicio profesional docente, garantiza la estabilidad laboral, fomenta la capacitación y actualización docente permanente, regula las condiciones de inscripción, evaluación, ascenso y retiro de la carrera y contribuye a la excelencia académica de la Institución. El escalafón comprende las categorías de: profesor *auxiliar*, profesor *asistente*, profesor *asociado* y profesor *titular*.

**Parágrafo 1.** Para ingresar al escalafón docente de la Institución se requiere ser calificado satisfactoriamente en el período de prueba.

**Parágrafo 2.** La inscripción en la carrera docente la hará la oficina de talento humano, una vez se verifiquen los soportes y se expida el acto administrativo de incorporación definitiva del docente en el que se ordenará su inscripción en el escalafón de ingreso correspondiente.

**Artículo 35. Proceso De Promoción En El Escalafón Docente:** El docente interesado en la promoción en el escalafón docente se someterá al siguiente proceso:

- a) Presentar la solicitud por escrito, acompañada de los soportes necesarios, ante la Comisión de personal Docente.
- b) La comisión evaluará y emitirá su concepto en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles.
- c) La Rectoría se pronunciará ante la solicitud, con base en la disponibilidad presupuestal y si es el caso realizará y divulgará el acto administrativo correspondiente.

**Parágrafo 1.** En caso de que se requiera la presentación y sustentación de un trabajo de investigación el plazo estipulado en este artículo se ampliará hasta 45 días.

**Artículo 36. Docente Auxiliar:** Para ser docente auxiliar se requiere:

1. Tener título de pregrado.
2. Acreditar un (1) año de servicio como docente en educación superior en la institución o acreditar experiencia docente de dos (2) años en otra institución de educación superior.
3. Poseer un curso de formación pedagógica con una intensidad horaria mínima de 120 horas.
4. Ser evaluado satisfactoriamente en el período de prueba.

**Artículo 37. Funciones Docente Auxiliar:** Serán funciones del docente auxiliar:

- a) Orientar los cursos y/o asignaturas que el responsable de programa determinare para esta

categoría de docentes, teniendo en cuenta el perfil profesional del docente.

- b) Coordinar, realizar talleres y actividades en los cursos orientados.
- c) Participar en programas de investigación o de proyección social.
- d) Elaborar los syllabus de las asignaturas que le fueren asignados.
- e) Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado que le sean asignados de acuerdo con sus competencias.
- f) Participar en los campos de formación académicos de acuerdo con su perfil profesional.

**Artículo 38. Docente Asistente:** Para ser docente asistente se requiere:

- 1. Poseer título de pregrado.
- 2. Haber sido por lo menos dos (2) años docente auxiliar en la Institución o acreditar experiencia docente de tres (3) años en otra institución de educación superior.
- 3. Haber obtenido calificaciones como mínimo en el nivel satisfactorio en la evaluación de desempeño docente.
- 4. Acreditar estudios de postgrado con un mínimo de dos (2) semestres aprobados.

**Artículo 39. Funciones Docente Asistente:** Serán funciones del docente asistente:

- a) Ejercer la docencia en los programas ofertados en la institución, de acuerdo con su perfil profesional.
- b) Elaborar los syllabus de las asignaturas que le fueren asignados.
- c) Asumir las funciones de tutor o asesor de estudiantes cuando las circunstancias lo requieran.
- d) Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado que le sean asignados de acuerdo con sus competencias.
- e) Participar en programas de investigación o proyección social.

**Artículo 40. Docente Asociado:** Para ser docente asociado se requiere:

- 1. Haber sido por lo menos dos (2) años docente asistente en la Institución con evaluaciones de desempeño satisfactorio o acreditar experiencia docente de tres (3) años en otra institución de educación superior.
- 2. Participar en programas de investigación o proyección social de La Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira **UNITEG**. Demostrar por lo menos una de las siguientes condiciones:
  - a) Acreditar título de estudios a nivel de postgrado
  - b) Haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia o a las ciencias o a las artes o a las humanidades.

**Parágrafo 1.** El docente que aspira al escalafón asociado, deberá entregar cuatro (4) hojas de vida de homólogos externos con experiencia y formación igual o superior con la que cuente el docente aspirante.

**Parágrafo 2.** Para efectos del literal b, el Consejo Académico, nombrará dos homólogos externos quienes emitirán un concepto donde se argumente el aporte respectivo. El trabajo sustentado podrá ser:

un proyecto de investigación o proyecto social, un proyecto académico o de gestión que contribuya al desarrollo institucional, un libro, una ponencia evaluada que relacione dicho concepto, o cualquier otro producto relacionado con las artes o las humanidades.

**Artículo 41. Funciones Docente Asociado:** Serán funciones del docente asociado:

- a) Pertenecer al comité curricular o al comité de acreditación de las unidades académicas cuando sea designado por la Institución.
- b) Apoyar los procesos sobre los programas académicos cuando sea designado por la institución
- c) Ejercer la docencia en programas ofertados de la institución de acuerdo con su perfil profesional.
- d) Elaborar los syllabus de los cursos que le fueren asignados.
- e) Participar en los componentes de formación académicos de acuerdo con su perfil profesional.
- f) Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado que le sean asignados de acuerdo a sus competencias.
- g) Participar con producciones académicas, en los procesos de investigación o proyección social.
- l) Participar en los grupos de investigación o de proyección social.
- f) Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado que le sean asignados de acuerdo con sus competencias.
- j) Servir de asesor a los docentes auxiliares y asistentes, cuando las circunstancias lo requieran.

**Artículo 42. Docente Titular:** Para ser docente titular se requiere:

1. Haber sido por lo menos dos (2) años profesor asociado en la Institución con evaluaciones de desempeño satisfactorio o acreditar experiencia docente de cuatro (4) años en otra institución de educación superior.
2. Participar en programas de investigación o proyección social de la Institución Universitaria UNITEG.
3. Acreditar título de maestría o doctorado
4. Demostrar por lo menos una de las siguientes condiciones:
  - a) Acreditar desempeño mínimo de 2 años en la institución, en funciones de dirección o coordinación de dependencias de la Institución Universitaria.
  - b) Presentar la obtención de un premio o reconocimiento externo de carácter académico a nivel nacional o internacional.
  - c) Haber elaborado y sustentado ante homólogos externos un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia o a las ciencias o a las artes o a las humanidades.

**Parágrafo 1.** El docente que aspira al escalafón titular, deberá entregar cuatro (4) hojas de vida de homólogos externos con experiencia y formación igual o superior con la que cuente el docente aspirante.

**Parágrafo 2.** Para efectos del literal c, el Consejo académico, nombrará dos homólogos externos quienes emitirán un concepto donde se argumente el aporte respectivo. El trabajo sustentado podrá ser: un proyecto de investigación, o proyecto social, un proyecto académico o de gestión que contribuya al desarrollo institucional, un libro, una ponencia evaluada que relacione dicho concepto, o cualquier otro

producto relacionado con la docencia, o la ciencia o las artes o las humanidades.

**Parágrafo 3.** Una vez seleccionadas las hojas de vida de los homólogos externo, el docente socializará el aporte a la docencia o a las ciencias o las artes o a las humanidades, cuyo concepto deberá quedar en acta debidamente firmada por la decanatura a la que pertenezca el docente.

**Parágrafo 4.** El concepto que quedo en acta deberá ser remitido por el docente a la comisión de personal docente para el respectivo trámite.

**Artículo 43. Funciones Docente Titular:** Serán funciones del docente titular:

- a) Pertenecer al comité curricular o al comité de acreditación de las unidades académicas cuando sea designado por la institución.
- b) Apoyar los procesos sobre los programas académicos cuando sea designado por la institución.
- c) Ejercer la docencia en programas ofertados de la institución de acuerdo con su perfil profesional y formación.
- d) Elaborar los syllabus de los cursos que le fueren asignados.
- e) Participar en los componentes de formación académicos de acuerdo con su perfil profesional.
- f) Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado que le sean asignados de acuerdo con sus competencias.
- g) Participar con producciones académicas en las revistas u otros medios de publicación institucional.
- k) Participar en los grupos de investigación o de proyección social.
- j) Proponer programas de capacitación para los docentes.
- k) Servir de asesor a los docentes auxiliares, asistentes y asociados cuando sea designado.

**Parágrafo 1.** El docente titular se dedicará preferentemente a las actividades de investigación y de productividad académica; en ese caso deberá acreditar ante el respectivo consejo de facultad.

**Parágrafo 2.** En caso de que la Institución no cuente con docentes ubicados en las máximas categorías, las funciones de investigación serán asignadas a los docentes de la categoría más alta existente en el momento.

**Parágrafo 3.** Para efectos del numeral cuarto, el Comité de Unidad, nombrará un jurado compuesto por tres miembros reconocidos de la comunidad académica o científica del campo al cual corresponda el trabajo, externos a La institución Universitaria, expertos en el tema, preferiblemente con título de doctor o de maestría, para evaluar el trabajo, presidir la sustentación, presentar su concepto, y dejar constancia explícita con respecto a los aportes significativos.

**Parágrafo 4.** Para efectos de ascenso en cualquier escalafón establecido por la ley 30 de 1992, se considerará la homologación de la experiencia laboral con los títulos académicos obtenidos por el docente, como lo establezca la legislación vigente.

**Parágrafo 5.** Una vez seleccionadas las hojas de vida de los homólogos externo, el docente socializará el aporte a la docencia o a las ciencias o las artes o a las humanidades, cuyo concepto deberá quedar

en acta debidamente firmada por la decanatura a la que pertenezca el docente.

**Parágrafo 6.** El concepto que quedo en acta deberá ser remitido por el docente a la comisión de personal docente para el respectivo trámite.

## CAPÍTULO V DEBERES Y DERECHOS

**Artículo 44. Derechos:** El docente tiene derecho a:

- a) Que se le reconozcan los beneficios que se derivan de la Constitución Política, de las Leyes, del Estatuto General institucional, del presente Estatuto y demás normas de la Institución.
- b) Ejercer sus actividades académicas con plena libertad y autonomía para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, técnicos, tecnológicos, culturales, sociales, económicos, democráticos y artísticos dentro de los planes que adopte la Institución y principios de la libertad de cátedra, de investigación, de enseñanza y de información.
- c) Participar en programas de capacitación académica e institucional de acuerdo con los planes que adopte la Institución.
- d) Recibir tratamiento respetuoso por parte de los superiores directivos, colegas, discípulos, dependientes y funcionarios de la Institución dentro y fuera de la misma.
- e) Recibir oportunamente la remuneración, viáticos y el reconocimiento de las prestaciones sociales que le correspondan al tenor de las normas legales vigentes.
- f) Acceder a licencias, comisiones, año sabático y permisos de conformidad con la ley y los reglamentos de la institución.
- g) Disponer de la propiedad intelectual o de industria derivada de las producciones de su ingenio, en las condiciones que prevean las leyes y los reglamentos de la Institución.
- h) Elegir y ser elegido para los cargos que correspondan a docentes en los órganos directivos y asesores de la institución, de conformidad con la ley, el Estatuto General institucional y el presente estatuto.
- i) Ascender en el escalafón docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en el presente estatuto.
- j) Beneficiarse de los incentivos de que trata este estatuto.
- k) No ser discriminado por razones políticas, raciales, religiosas o de otra índole.
- l) Contar con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- m) Contar con el apoyo institucional para la elaboración, edición, publicación y difusión de la producción intelectual de los docentes, previamente aprobados por los respectivos consejos o comités.
- n) Ejercer el derecho de asociación y demás derechos democráticos de esta clase de servidores públicos.
- ñ) Ser evaluado acorde con el presente estatuto, parámetros, normas y reglamentos establecidos para la evaluación docente, conocer los resultados de estas e interponer los recursos de ley.

**Artículo 45. Deberes:** Son deberes de los docentes:

- a) Cumplir con las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, las leyes, el Estatuto General, el presente Estatuto y las demás normas de la Institución.
- b) Observar las normas inherentes a la ética de su profesión, a su condición de docente, a la dignidad de su cargo y de la institución.
- c) Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- d) Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo a que se ha comprometido con la institución.
- e) Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la institución, colegas, discípulos, dependientes y personal no docente.
- f) Mantener una actitud de actualización constante en el área propia de su profesión y de su ejercicio docente.
- g) Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento.
- h) Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- i) Responder por la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- j) Participar en los programas de capacitación y actualización programados por la Institución.
- k) Atender los programas de asesoría, tutorías y servicios en las fechas y lugares determinados por la Institución.
- l) Hacer parte de los jurados, consejos y comités permanentes o transitorios que se creen en la Institución y para los cuales fuesen elegidos o asignados.
- m) Realizar las evaluaciones académicas y dar a conocer las calificaciones en los términos y las fechas reglamentarias.
- n) Participar en los eventos democráticos que celebre o realice la Institución.
- ñ) Participar en el desarrollo de actividades y eventos extracurriculares que adelante la Institución.
- o) Conocer los currículos de los programas en los cuales ejerce sus funciones, velar por la calidad del mismo, mantener actualizados los programas de los cursos que orienta y desarrollarlos en concordancia con lo establecido en el currículo. Conocer las normas y reglamentos que rigen la Institución y su función como docente.
- p) Propiciar en cada estudiante la posibilidad de adquirir conciencia de su papel como miembro activo de una sociedad nueva, fundamentada en el respeto de la dignidad de cada persona y mediante la vivencia personal y comunitaria de los principios universales.
- q) Motivar en el estudiante la actitud de compromiso para con un nuevo conjunto de valores fundamentado y aunado con los principios de la justicia.
- r) Desarrollar en los educandos una actitud de permanente formación que responda a las constantes exigencias del cambio.
- s) Fomentar en los estudiantes la adquisición de una clara conciencia crítica, patriota, democrática y política de responsabilidad laboral frente a la tarea de construcción de una sociedad más justa y de desarrollo auténtico del hombre.
- t) Capacitar a los educandos para que logren integrar los valores humanísticos con el

ejercicio de las labores técnicas.

## CAPÍTULO VI DE LA COMISIÓN DE PERSONAL DOCENTE

**Artículo 46. Verificación de Requisitos:** Para garantizar el cumplimiento de los requisitos y criterios establecidos para el ingreso, promoción, estímulos, distinciones, evaluación permanente y desarrollo académico de los docentes de la Institución, se crea la Comisión de Personal Docente.

**Artículo 47. Definición de La Comisión:** La Comisión de Personal Docente es un órgano de naturaleza académica, técnica y asesora de la Rectoría y del Consejo Académico para la aplicación de los requisitos y criterios establecidos para el ingreso, promoción, estímulos, distinciones, evaluación permanente y desarrollo de los docentes de la Institución.

**Artículo 48. Integrantes de la Comisión:** La Comisión de Personal Docente estará integrada por:

- a) El Vicerrector Académico quien la preside.
- b) Dos (2) Docentes escalafonados elegidos por éstos para un periodo de dos (2) años.
- c) Un (1) Decano elegido por éstos para un período de un (1) año.
- d) Un (1) representante de los estudiantes elegido por éstos para un período de un (1) año.
- e) El Asesor Jurídico quien hará las veces de secretario, con voz pero sin voto.

**Parágrafo 1.** Para ser representante de los docentes se requiere, ser docente de planta con una vinculación no inferior a tres (3) años y estar escalonado como mínimo en la calidad de asistente. No tener sanciones disciplinarias en su hoja de vida en los últimos tres (3) años, ni condena de tipo penal a excepción de penas por delitos políticos o culposos.

**Parágrafo 2.** Para ser representante de los estudiantes se requiere, ser estudiante regular de un programa de formación de educación superior de la Institución. Tener un promedio aritmético igual o superior a tres puntos cinco (3.5) durante el último semestre cursado. Estar matriculado en el segundo semestre de uno de los programas académicos ofertados por la institución y no haber sido sancionado disciplinariamente en la Institución, ni haber sido condenado penalmente a excepción de penas por delitos políticos o culposos.

**Artículo 49. Reuniones de la Comisión:** La Comisión de Personal Docente sesionará cada vez sea necesario y de manera extraordinaria cuando convoque el Vicerrector Académico o la mayoría de sus miembros.

**Artículo 50. Funciones de la Comisión de Personal Docente:** Son funciones de la Comisión de Personal Docente:

- a) Recomendar al Rector los procedimientos y criterios para la selección, ingreso, promoción, estímulos, distinciones, evaluación permanente y desarrollo académico de los docentes.
- b) Velar por el cumplimiento de los procedimientos y criterios aplicados para la selección, ingreso, promoción, estímulos, distinciones, evaluación permanente y desarrollo académico de los docentes.
- c) Estudiar las reclamaciones que se presenten en desarrollo del proceso de evaluación docente.
- d) Enviar al Rector el cumplimiento o no de los requisitos sobre las solicitudes de ascenso en el escalafón que presenten los docentes.
- e) Realizar las funciones asignadas de acuerdo con las normas y procedimientos estipulados en el presente estatuto y las demás disposiciones legales que las modifiquen o deroguen.
- f) Las demás que le asigne el presente estatuto.

## CAPÍTULO VII DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

**Artículo 51. Evaluación Docente:** La evaluación docente es un componente del sistema de autoevaluación institucional concebida como un factor de análisis, medición y calificación del desempeño del docente en las funciones que le competen y le sean asignadas como labor académica. Comprende una evaluación del ingreso y del desempeño docente, que deben conducir hacia un subsistema de autoevaluación de condiciones de calidad.

- a) **Evaluación De Ingreso.** Es la evaluación que se le realiza al docente para efecto de su vinculación a la institución, teniendo en cuenta su hoja de vida y una evaluación de selección mediante un concurso de méritos.
- b) **Evaluación Del Desempeño Docente.** Son las evaluaciones que se realizan en la institución para medir el desempeño del docente y su inclusión en el escalafón. Se realiza mediante una heteroevaluación, una autoevaluación y una evaluación del responsable de Programa. Las actividades se evaluarán semestralmente de acuerdo con lo consignado en el formato de planeación docente concertado y aprobado semestralmente.

**Artículo 51. Propósitos:** Son propósitos de la evaluación de ingreso y desempeño docente las siguientes:

- a) Establecer mecanismos que permitan impulsar el mejoramiento docente que se traduzca en un desarrollo institucional.
- b) Definir políticas y programas de cualificación y perfeccionamiento de los docentes.
- c) Decidir sobre el ingreso y permanencia del docente
- d) Servir de referente para el otorgamiento de estímulos y distinciones
- e) Aportar al proceso de Autoevaluación.

**Parágrafo.** La evaluación de ingreso está establecida en el presente Estatuto Docente.

**Artículo 52. Fuentes De Información:** Para la evaluación del docente la información provendrá de las

diversas fuentes y personas que interactúan con el docente evaluado. Como mínimo deben ser consultados:

- a) El mismo docente (Autoevaluación)
- b) Los estudiantes (Heteroevaluación dirigida por el estudiante).
- c) Responsable del Programa (Heteroevaluación por autoridad académica).

**Parágrafo 1.** Si el docente se desempeña en dos (2) o más programas académicas o facultades, se tomará la información del programa académico donde tenga mayor carga académica. El responsable del programa se encargará de hacer la ponderación de los resultados de la evaluación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

**Parágrafo 2.** En los casos en que un docente se encuentre desempeñando funciones administrativas o de otro tipo que no impliquen contacto directo con los estudiantes, la evaluación será realizada por el superior inmediato, aplicando los instrumentos de evaluación utilizados para funcionarios administrativos.

**Artículo 53. Órgano Competente para Realizar la Evaluación Docente:** La instancia que coordina y lidera el proceso de evaluación del personal docente de la Institución será el responsable del Proceso de Acreditación institucional de acuerdo con los parámetros definidos y validados por los docentes.

**Artículo 54. Ponderación de la Evaluación Docente:** La evaluación de los docentes de la Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira **UNITEG**, tendrá la siguiente ponderación:

INS: Insuficiente  
ACEP: Aceptable  
SAT: Satisfactorio  
EXC: Excelente  
CALF. F: Calificación Final.

**Artículo 55. Interpretación de la Evaluación De Desempeño:** Para efectos del objeto de la evaluación ésta tendrá la siguiente puntuación: Insuficiente: 0.0-2.9 Aceptable: 3.0-3.5 Satisfactorio: 3.6-4.4 Excelente: 4.5-5.0.

**Artículo 56. Periodicidad de la Evaluación:** La evaluación final del docente será de carácter anual; calificación que se obtendrá al promediar los periodos académicos de ese año.

**Parágrafo 1.** La calificación final del docente se ponderará así:

- a) La heteroevaluación dirigida a los estudiantes tiene un valor del 40%.
- b) La evaluación por autoridad académica (responsable de programa) tiene un valor de 30%.
- c) La Autoevaluación del docente tiene un valor del 30%.

**Artículo 57. Resultados de la Evaluación:** Los resultados de las evaluaciones serán tenidos en cuenta para: la permanencia; promoción en el escalafón; el otorgamiento de comisiones de estudio, estímulos

distinciones y capacitación.

**Artículo 58. Evaluación Aceptable o Insuficiente:** Cuando el resultado de la ponderación de la evaluación de un docente sea insuficiente en algunos criterios que hacen parte de la evaluación, será direccionado a través del responsable del programa mediante un plan de mejoramiento, quien deberá hacer el respectivo seguimiento.

**Parágrafo 1.** En caso de que el docente sea reiterativo en la calificación insuficiente de los criterios de evaluación se direccionará al componente pedagógico y al proceso de bienestar institucional, quienes le brindarán acompañamiento y asesoría en su proceso de mejora.

**Parágrafo 2.** En caso de que el docente a su vez desempeñe funciones administrativas, tal circunstancia no lo exonera de la aplicación de la evaluación establecida en el presente estatuto y de las implicaciones que de ella deriven.

**Artículo 59. Excelencia Académica:** Al docente cuyo puntaje de evaluación esté entre 4,5 y 5 puntos, se le hará un reconocimiento público a su excelencia académica. Igual se procederá con quien obtenga un reconocimiento Nacional o Internacional en el campo de las ciencias o las artes o la técnica u otras áreas del saber. Para tales efectos el docente deberá presentar dicho reconocimiento ante el Consejo Académico de la institución, quien se encargará de realizar los trámites correspondientes.

**Artículo 60. Notificación:** La notificación de la evaluación docente se realizará por intermedio del Responsable del Programa.

**Artículo 61. Recursos:** Contra la evaluación docente proceden los recursos de reposición ante el mismo funcionario y apelación ante el Consejo Académico, los cuales deberán interponerse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la decisión respectiva. Vencido el término sin presentación de recursos, la decisión quedará en firme.

## CAPÍTULO VIII SOBRE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

**Artículo 62. Situación Administrativa:** La situación administrativa es la condición jurídica particular en que se encuentra el docente vinculado, respecto del desempeño de las funciones que le corresponden por razón del cargo que ocupa. Según la ley y los estatutos de la Institución Universitaria UNITEG, el docente podrá hallarse en una de las siguientes situaciones académicas o administrativas:

- a. En servicio activo.
- b. En licencia.
- c. En permiso.
- d. En comisión.
- e. En encargo.
- f. En vacaciones.
- g. En suspensión del ejercicio de sus funciones.
- h. En retiro del servicio.

**Artículo 63. El Servicio Activo:** Un docente se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo para el cual ha tomado posesión. Para efectos administrativos estará adscrito a una de las facultades, bajo la autoridad del respectivo responsable.

**Artículo 64. Encargo:** Por razones del servicio, un profesor podrá ser encargado temporalmente a una dependencia distinta de la de su adscripción cuando fuere a realizar en ella más del 70% de las actividades contempladas en su planeación docente. En este caso, la nueva adscripción se hará mediante resolución de la Rectoría, en la cual se definirán las actividades que deberá desarrollar, y el término de duración del traslado. Cumplido el término, el cual no deberá superar un año, prorrogable hasta por un tiempo igual, el profesor se reintegrará automáticamente a su facultad de origen.

**Artículo 65. La Licencia.** Un docente se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad, o por maternidad y paternidad de conformidad con la ley vigente. Los docentes de planta tendrán derecho a solicitar licencia ordinaria, sin goce de sueldo, hasta por sesenta días al año, continuos o discontinuos. Si ocurriere justa causa, a juicio de la autoridad competente, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta días más.

**Parágrafo.** Esta licencia no podrá ser revocada, y será renunciable.

**Artículo 66. Solicitud De Licencia:** Cuando la solicitud de una licencia ordinaria no obedeciere a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la autoridad competente decidirá sobre la fecha de su iniciación, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Al concederse una licencia ordinaria el docente podrá separarse inmediatamente del servicio, salvo que el acto que la conceda determine fecha diferente.

**Artículo 67. Periodo De Licencia:** Durante el periodo de una licencia ordinaria no podrá desempeñarse otro cargo público. La violación de lo dispuesto en el presente artículo constituirá violación al régimen de incompatibilidades.

**Artículo 68. Concesión:** Para la concesión de la licencia ordinaria, la solicitud deberá tener concepto previo y favorable del responsable de Talento Humano y será resuelta en los quince días hábiles siguientes a su presentación. El tiempo de licencia ordinaria y el de su prórroga, no serán computables como tiempo de servicio para ningún efecto.

**Artículo 69. Licencias Por Enfermedad:** Las licencias por enfermedad o por maternidad y paternidad se registrarán por las normas de seguridad social vigentes; el tiempo de su duración se considerará como de servicio activo, pero no será imputable al tiempo del período de prueba.

**Artículo 70. Autorización:** Para autorizar licencia por enfermedad o por maternidad y paternidad se procederá de oficio o a solicitud de parte del interesado, para lo cual, se requerirá, sin excepción, la certificación de incapacidad expedida por la autoridad competente.

**Parágrafo 1.** Las licencias ordinarias serán concedidas por el Rector. Al vencerse cualquiera de las

licencias o sus prórrogas, el docente deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones.

**Parágrafo 2.** El permiso. Cuando mediare justa causa, el docente podrá solicitar por escrito, aduciendo las razones para ello, permiso remunerado hasta por tres días, y hasta por dos veces al año, siempre y cuando sea por calamidad doméstica. El responsable de Unidad será la autoridad competente para autorizar o negar los permisos.

**Artículo 71. La Comisión:** Un docente se encuentra en comisión cuando, por disposición de la institución universitaria, ejerciere temporalmente funciones propias de su cargo o conexas con él, en lugares distintos de la sede habitual de su trabajo; o cuando por encargo de la institución universitaria realizare, transitoriamente, actividades diferentes de las inherentes al cargo del que es titular.

Las comisiones serán:

- a) **De servicio.** Un docente se encuentra en comisión de servicio, cuando ejerce las funciones propias del cargo en otra institución, cumple misiones especiales, participa en reuniones, conferencias, seminarios, congresos, realiza pasantías, entrenamientos u otras actividades que se relacionen con el área en que presta sus servicios.
- b) **De estudio.** El miembro del personal académico se encuentra en comisión de estudio, cuando ha sido autorizado para realizar estudios conducentes a un título de postgrado, siempre y cuando el programa que adelante esté acorde con las políticas y programas de formación que adopte la Universidad y con las actividades que en la Universidad desempeñe el comisionado. La comisión podrá ser remunerada o no remunerada.
- c) **Administrativa.** Un docente se encuentra en comisión administrativa cuando desempeña un cargo administrativo dentro de la institución universitaria o fuera de ella, en función o empleos públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción.

**Parágrafo 1.** Para desempeñar una comisión administrativa el docente deberá estar escalafonado.

**Parágrafo 2.** Para evaluar a los docentes que se encuentren desempeñando funciones administrativas se les aplicará el mismo sistema e instrumento que se aplica a los empleados públicos y personal administrativo según el caso.

**Artículo 72. La Comisión De Servicios:** La comisión de servicios durará un máximo de tres años, prorrogable según razones del servicio, por un tiempo igual, y por una sola vez. Cuando la comisión se cumpliera en otra institución de educación superior, su autorización deberá estar fundamentada en un convenio interinstitucional, y la duración podrá ser hasta de cinco años, siempre y cuando el costo lo asuma la institución con la cual se fundamenta el convenio interinstitucional.

**Artículo 73. Las Comisiones de Estudio:** Las comisiones de estudio serán concedidas por el Rector. Quien aspire a una comisión de estudio conducente a un título de postgrado, deberá presentar una solicitud escrita con información sobre su trayectoria, el programa y la institución que lo ofrece, la relación

de aquel con su área de desempeño y una sustentación de los beneficios que de la institución universitaria obtendría de esos estudios. El Consejo Académico deberá avalar la solicitud, acompañada del concepto sobre la conveniencia de la autorización de la comisión, y de la información sobre las formas de seguimiento de la misma.

**Artículo 74. REQUISITOS:** Además de las condiciones generales señaladas para el otorgamiento de estímulos académicos, para conceder una comisión de estudios se requerirá:

- a) Que el profesor se encuentre escalafonado y en servicio activo no inferior a dos años continuos con la institución universitaria.
- b) Que durante los dos años anteriores hubiere obtenido calificación satisfactoria de servicios, y en el mismo término no hubiere sido sancionado disciplinariamente.
- c) Que los estudios que el profesor fuere a realizar sean afines a su especialidad y a su área de desempeño, y de un nivel superior al que se posee.
- d) Que de la institución universitaria disponga de los medios para garantizar la continuidad de la actividad docente o la financiación para la provisión de la vacancia transitoria.
- e) Los docentes que hayan ingresado a la Institución Universitaria con título de formación avanzada no podrán disfrutar una comisión de estudios para repetir el nivel ya obtenido o uno de nivel inferior.

**Artículo 75. OBLIGACIONES DEL DOCENTE.** A quien se le otorgue la comisión de estudios deberá comprometerse a lo siguiente:

- a) Remitir a la Universidad un informe semestral sobre el desarrollo de sus estudios avalado por la autoridad académica correspondiente de la Institución donde realiza sus estudios.
- b) Reintegrarse a sus actividades en la facultad a la cual pertenezca, inmediatamente finalice la comisión o antes, en caso de una finalización anticipada, en su área de desempeño, en la categoría que le corresponda y con la misma dedicación al momento de otorgársela.
- c) Obtener, al finalizar su comisión de estudio, el título. Las certificaciones sustitutivas oficiales del título sólo se aceptarán mientras el documento sea válido.
- d) Prestar sus servicios en la Universidad por un término igual al doble de la duración de la comisión, el cual será contado a partir de la fecha de la certificación de la defensa de su tesis.
- e) Acreditar la convalidación del título ante el Ministerio de Educación Nacional, cuando el mismo sea obtenido en el exterior, de acuerdo a la normatividad vigente

**Parágrafo 1.** El docente deberá presentar el documento de inscripción a la institución educativa donde adelantará los estudios, o un documento equivalente, antes de iniciar la comisión.

**Parágrafo 2.** Todo docente a quien se confiera comisión de estudios que implicare separación total o parcial del ejercicio de las funciones propias de su cargo, por tres o más meses calendario, deberá suscribir con la Institución un Acto administrativo, en el cual deberán quedar claramente detallados los compromisos que adquiere, entre los cuales se incluirá la obtención del título cuando los estudios que fuere a realizar condujeran a él, y la prestación de servicios en la institución por el doble del tiempo de la comisión, que en ningún caso podrá ser inferior a un año y con una dedicación no menor a la que tenía en el momento de otorgamiento de la comisión.

**Artículo 76. Duración:** La comisión de estudio se concederá por única vez por el tiempo de duración del programa. El tiempo de duración de una comisión de estudio no excederá de cinco años, sin perjuicio del otorgamiento de una prórroga excepcional por una sola vez por un término no superior a doce (12) meses la cual deberá ser autorizada por el Rector, previo visto bueno del Consejo Académico. El tiempo de la comisión de estudios se entenderá como de servicio activo.

**Artículo 77. Terminación.** La comisión de estudios podrá ser terminada en cualquier momento cuando, por cualquier medio, aparezca demostrado que el docente ha incumplido las obligaciones pactadas. En este caso, deberá reintegrarse a sus funciones en el plazo que le sea señalado y prestar sus servicios por el doble del tiempo de duración de la comisión.

**Artículo 78. Otras Comisiones:** Cuando se trate de comisión de estudios y servicios en el exterior, se atenderá a lo dispuesto por las normas que rigen a los empleados públicos del orden al cual pertenece a la Institución.

**Artículo 79. Revocatoria:** La Institución Universitaria, podrá revocar en cualquier momento la comisión de estudios y exigir que el docente reasuma sus funciones cuando, por cualquier medio, aparezca demostrado que el rendimiento académico o la asistencia no fueren satisfactorios, o se hubieren incumplido las obligaciones propias de la comisión conferida, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar. Contra la disposición anterior procederá el recurso de reposición ante la Rectoría.

**Artículo 80. Derechos:** De acuerdo con la ley, los docentes, tendrán derecho a que se les otorgue comisión administrativa hasta por el termino de tres (3) años, en periodos continuos o discontinuos, prorrogables hasta por tres (3) años más, tal y como lo establece la ley cuando se trate de empleos de periodo, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentra vinculado o en otra entidad; para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, en comisión administrativa será por el termino correspondiente que se estipula en el Artículo 26 de la Ley 909 del 2004, contenida en el decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública.

**Artículo 81. RENUNCIA:** Cuando el docente renuncie irrevocablemente a un cargo administrativo dentro de la institución, y no se le aceptare la renuncia en un término de treinta días, podrá hacer dejación del mismo sin incurrir en abandono del cargo, manifestando tal situación a la autoridad competente.

**Artículo 82. Encargo:** El encargo se presenta cuando se designa temporalmente a un docente para que desvinculándose o no de sus funciones, asuma total o parcialmente las de un cargo administrativo, vacante por falta temporal o definitiva de su titular.

**Artículo 83. Vacancia Temporal:** Cuando se tratara de vacancia temporal, el encargo de otro empleo sólo podrá desempeñarse durante el término de aquella; y en caso de vacancia definitiva, hasta por el término de seis meses; vencido este término, el cargo deberá ser provisto en forma definitiva. El docente encargado tendrá derecho al sueldo que correspondiere al cargo que desempeña temporalmente si es superior al cargo del cual es titular.

**Artículo 84. Vacaciones:** Los docentes de planta tendrán derecho a vacaciones, según lo establecido en las normas legales sobre la materia.

**Artículo 85. Suspensión Del Servicio:** Se presentará en los siguientes casos:

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

La suspensión se registrará por las normas disciplinarias a que se refiere el presente Estatuto o por la Ley 734 de 2.002, según el caso.

**Parágrafo 1.** Durante la suspensión no habrá lugar a remuneración. Cuando el suspendido fuere absuelto, se le reconocerán los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el período de la suspensión.

**Artículo 86. Otras Situaciones Administrativas.** Las situaciones administrativas no previstas en el presente Estatuto se regulan de acuerdo con las normas legales vigentes para los empleados públicos.

## CAPITULO IX DEL RETIRO DEL SERVICIO

**Artículo 87. Retiro Del Servicio.** La cesación definitiva en el ejercicio de las funciones se producirá en los siguientes casos:

- a) Por renuncia aceptada.
- b) Por declaratoria de vacancia del cargo, en el caso de abandono del mismo.
- c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento.
- d) Por invalidez.
- e) Por decisión judicial o administrativa que implicare suspensión en el ejercicio de derechos y funciones públicas.
- f) Por cumplir edad de retiro forzoso.
- g) Por vencimiento del periodo de vinculación.
- h) Por la muerte del docente.

**Artículo 88. Separación Del Servicio:** El acto que dispusiere la separación del servicio del personal inscrito en el escalafón docente deberá ser motivado, y contra él procederán los recursos ordinarios. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el presente estatuto llevará a la exclusión de la carrera docente.

**Artículo 89. Renuncia:** La renuncia se producirá cuando el docente manifestare por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

**Parágrafo 1.** Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, señalando la fecha en que se hará efectiva, la cual no podrá ser posterior a quince (15) días de su

presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se hubiere decidido sobre la renuncia, el docente dimitente podrá separarse del servicio sin incurrir en abandono del cargo o continuar en el desempeño de este, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

**Parágrafo 2.** La renuncia regularmente aceptada será irrevocable.

**Parágrafo 3.** La presentación o la aceptación de una renuncia no constituirán obstáculo para ejercer acción disciplinaria a las que tenga lugar.

**Artículo 90. La Declaratoria de Vacancia Del Cargo:** La autoridad nominadora declarará la vacancia por abandono del cargo cuando no mediare justa causa, en los siguientes casos:

- a) Cuando el docente dejare de concurrir al trabajo por 5 días hábiles consecutivos de manera injustificada.
- b) Cuando en el caso de renuncia, el docente hiciera dejación del cargo antes de la fecha determinada en el acto de su aceptación; o del término previsto en el presente estatuto, para el caso de silencio de la autoridad nominadora.
- c) Cuando el docente no asumiere el cargo en la fecha determinada por la providencia que dispusiere su traslado.

**Parágrafo:** Para proceder con la declaratoria de vacancia, es necesaria la comprobación de los eventos señalados, cuyos soportes deberán hacer parte del acto administrativo.

**Artículo 91. Insubsistencia:** La declaratoria de insubsistencia del nombramiento procederá, a través de acto administrativo motivado, expedido por el Rector en los siguientes casos

- a) Durante el período de prueba, si el docente no obtuviere evaluación aprobatoria.
- b) Cuando al finalizar el período de prueba, el docente no cumpliera los requisitos para ser escalafonado.
- c) Cuando la evaluación consolidada del docente escalafonado no fuere satisfactoria en dos períodos anuales consecutivos.

**Parágrafo 1.** La declaratoria de insubsistencia corresponderá al Rector, cuando se tratare de un docente escalafonado se requerirá concepto previo, no vinculante, del Consejo Académico.

**Artículo 92. Invalidez:** El retiro del servicio con ocasión a la declaratoria de la condición de invalidez procederá de conformidad con las normas vigentes en materia de Seguridad Social.

**Artículo 93. Decisión Judicial:** El retiro por decisión judicial procederá cuando exista en contra del docente sentencia judicial expedida por autoridad competente debidamente ejecutoriada.

**Artículo 94. Vencimiento del Periodo De Vinculación:** Cuando se produzca el periodo para el cual

fueron vinculados los docentes que no son empleados públicos y que no pertenecen a la carrera docente.

## CAPITULO X. DE LAS DISTINCIONES Y ESTÍMULOS ACADÉMICOS

**Artículo 95. Clases:** El docente de tiempo completo y medio tiempo de la Institución podrá ser honrado con algunos de los siguientes reconocimientos académicos:

- a) Docente Distinguido
- b) Docente Emérito
- c) Docente Honorario

Las distinciones académicas son honores que otorga La Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira **UNITEG**, como reconocimiento y estímulo a docentes destacados en actividades de Investigación, Docencia y Proyección social, y quienes son presentados como modelo ante la comunidad de la Institución. Para ser acreedor a cualquier distinción académica será condición no haber sido sancionado por la comisión de una falta grave en los últimos cinco años.

**Artículo 96. Docente Distinguido:** La mención podrá ser otorgada por el Consejo Directivo a propuesta del Consejo Académico, al docente que haya obtenido calificaciones satisfactorias en tres ocasiones de manera consecutiva en la evaluación de desempeño y que haya hecho contribuciones significativas a la docencia, o a la ciencia, o a la técnica, o al arte o las humanidades.

**Artículo 97. Docente Emérito:** Esta distinción podrá ser otorgada por el Consejo Directivo, a propuesta del Consejo Académico, al docente que hayasobresalido en el ámbito académico y por sus relevantes aportes a la docencia, a la ciencia, o a la técnica, a el arte o las humanidades.

**Artículo 98. Docente Honorario:** La distinción de docente Honorario será otorgada por el Consejo Directivo, a propuesta del Consejo Académico, al docente que haya prestado sus servicios al menos durante ocho (8) años en la Institución y que se haya destacado por sus aportes a la docencia, o a la ciencia, o a la técnica, o al arte o las humanidades.

**Parágrafo 1.** Los estímulos serán reglamentados mediante resolución, previo concepto del Consejo Académico.

**Parágrafo 2.** Se entenderá por aporte significativo un trabajo original de una investigación, invención o innovación, la publicación de material didáctico, textos o artículos para la docencia, una obra de carácter artístico; o la prestación deservicios académicos-administrativos considerados como meritorios por la Institución, previa valoración y concepto del Consejo Académico.

**Párrafo 3.** Las contribuciones significativas a la docencia, o la ciencia, o la técnica, o el arte o las humanidades, realizadas por el docente serán sustentadas ante el consejo de la unidad, el cual emitirá un acta que será enviada al proceso de Talento Humano para la emisión del respectivo reconocimiento.

**Parágrafo 4.** Un docente puede recibir distinción como docente cada vez que presente los aportes y estos sean verificados y consignados en el acta emitida por el consejo académico.

**Parágrafo 5.** El docente deberá postularse ante el consejo académico con previo soporte de los aportes significativos realizados a la docencia, o a la ciencia, o la técnica, o el arte o las humanidades.

**Artículo 99. Año Sabático:** El año sabático es un estímulo que la institución universitaria otorga por una sola vez a docentes asociados o titulares de tiempo completo y medio tiempo, quienes por un período de un año se separan de las actividades ordinarias, con goce de sueldo y sin pérdida de antigüedad.

Durante el año sabático el docente podrá dedicarse a una de las siguientes actividades: la investigación, la preparación de un libro, la realización de actividades en el marco de convenios o programas interinstitucionales, a la creación artística, a la realización de pasantías nacionales o internacionales u otras actividades académicas para el mejoramiento de la docencia o de la investigación en el área de su disciplina o área específica.

**Artículo 100. Requisitos:** Son Requisitos para el ejercicio de este derecho:

a.- Haber servido a la institución universitaria en calidad de docentes de planta de tiempo completo y medio tiempo; por un tiempo mínimo de siete (7) años ininterrumpidos, inmediatamente antes de solicitar el beneficio.

b.- No encontrarse en comisión de estudios o contra prestando a la institución dicha comisión.

**Artículo 101. Procedimientos:** Para hacer efectivo el beneficio del año sabático, el docente deberá solicitarlo por escrito ante el Consejo de académico, con seis (6) meses de anticipación, por lo menos, a la fecha en que se debe iniciar. El Consejo dispondrá de quince (15) días a partir de la fecha de presentación de la propuesta para evaluarla y obligatoriamente recomendar si es o no procedente. Además de anexar los siguientes documentos:

a. Certificación original expedida por el proceso de Talento Humano, donde conste que ha cumplido los siete (7) años de servicios, se indiquen los premios y beneficios de estudios recibidos, las comisiones de estudios a que haya asistido.

b. El plan de actividades que cumplirá el docente durante el disfrute del año sabático.

**Artículo 102. Propuesta de Investigación.** Para que una propuesta de investigación pueda aceptarse por parte del Consejo Académico, requiere que el proyecto sea previamente aprobado por el proceso de Investigación. Excepto cuando se trate de la elaboración de un libro de texto.

**Artículo 103. Número De Plazas:** El Consejo directivo definirá en el presupuesto de cada año, el número máximo de plazas para el año sabático que puede otorgar a la institución universitaria.

**Artículo 104. Estudio de La Solicitud:** El Consejo Académico aprobará la propuesta de solicitud del año sabático y lo enviará al proceso de talento humano en un lapso no mayor de un (1) mes para su respectiva organización.

**Artículo 105. Probación:** El Consejo Académico concederá, por medio de Acuerdo, el disfrute del Periodo Sabático (Comisión Sabática). El proceso de Talento Humano, con base en dicho Acuerdo, elaborará un acto administrativo que garantice el cumplimiento de la programación acordada y de las obligaciones conexas.

**Artículo 106. Control.** Corresponde a la Vicerrectoría Académica, el seguimiento y control de las obligaciones establecidas en el acto administrativo del docente.

**Artículo 107. Obligaciones del Docente.** El docente en disfrute del periodo sabático deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a.- Rendir informes escritos trimestralmente a la Vicerrectoría Académica, con copias al Centro de Investigación, cuando la propuesta sea investigativa.
- b. Presentar a la terminación del periodo sabático un informe escrito global del trabajo desarrollado en tal periodo a la Vicerrectoría Académica.
- c. Dictar un ciclo de conferencias en la institución universitaria, durante el semestre académico inmediatamente posterior a la terminación del periodo sabático, sobre tópicos relacionados con los estudios, investigaciones o trabajos realizados. La programación de esta actividad estará a cargo de la Vicerrectoría Académica.

**Artículo 108. Incumplimiento de las Obligaciones.** El incumplimiento por parte del docente, de las obligaciones establecidas, dará lugar a la revocatoria del Año Sabático por parte del Consejo Académico.

**Artículo 109. Trabajo Final.** El trabajo final realizado por el docente durante el periodo sabático se tendrá en cuenta como producción para el ascenso en el escalafón, previo los tramites establecidos.

**Artículo 110. Interrupción Del Año Sabático.** Cuando por razones de fuerza mayor, a juicio del Consejo Académico, no imputables al docente, éste se vea obligado a interrumpir su Año Sabático, el tiempo no disfrutado se le reservará y será otorgado con carácter prioritario por el Consejo Académico, cuando el docente lo solicite nuevamente.

**Artículo 111. Pasantías.** A solicitud del docente, previo concepto del Consejo Académico, podrá conceder a los docentes cada dos (2) años el disfrute de una pasantía por un período mínimo de un (1) mes en universidades y/o instituciones nacionales o internacionales según propuesta de trabajo presentada por el interesado. Los costos de viaje, permanencias y gastos los asumirán las universidades y/o instituciones en convenio.

**Artículo 112. Estímulos:** Mediante los estímulos académicos, la institución propicia y exalta la

excelencia académica de los profesores. Los estímulos académicos serán: la capacitación institucional, las distinciones, los reconocimientos en la hoja de vida, y la asignación de recursos para el desarrollo de proyectos específicos. Todos los estímulos académicos se otorgarán teniendo en cuenta los méritos académicos; adicionalmente, para la asignación de recursos para el desarrollo de proyectos específicos, y para la capacitación institucional, se tendrán en cuenta el área de competencia del docente, y la relación de las actividades autorizadas y apoyadas, con los programas y planes de la dependencia respectiva y de La Institución Universitaria San Juan, si fuere del caso.

**Parágrafo.** El Consejo Académico reglamentará el otorgamiento de los anteriores estímulos, y de otros cuya creación considere convenientes sin que en ningún caso puedan constituir una alteración en los gastos de nómina.

**Artículo 113. Capacitación Institucional:** La capacitación institucional consiste en la participación de los docentes en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico y pedagógico; incluye la realización de estudios de postgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías, entrenamientos.

**Artículo 114. Adopción:** El proceso de Talento Humano adoptará un Plan de Capacitación elaborado con base en las propuestas presentadas por las unidades académicas, las cuales deberán actualizarlas anualmente.

El plan deberá establecer las prioridades de capacitación, identificar y cuantificar las necesidades de formación en los distintos niveles, y determinar los recursos requeridos para su cumplimiento.

Los responsables de Unidad, responsables de programas académicos y del centro de Investigación velarán por que la capacitación recibida tenga incidencia en el desarrollo de la respectiva unidad académica.

**Parágrafo 1.** La Institución apoyará la capacitación institucional de los docentes mediante: la gestión de los proyectos de capacitación ante las instancias tanto internas como externas; el otorgamiento de comisiones; y la inclusión de actividades de capacitación en el plan de trabajo.

**Parágrafo 2.** El docente, que a nombre de La Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira **UNITEG**, participe en actividades de capacitación, deberá presentar la constancia de asistencia, la información documental suministrada por el evento, y una memoria académica sobre el programa adelantado, dirigida a los docentes de su área.

## CAPÍTULO XI DEL RÉGIMEN DE PROHIBICIONES, INHABILIDADES, E INCOMPATIBILIDADES.

**Artículo 115. Prohibiciones:** A los docentes les estará prohibido:

- a) Asistir al lugar de trabajo bajo el efecto de bebidas alcohólicas, o de sustancias psicoactivas, salvo prescripción médica en este último caso.
- b) Dar a los miembros de la comunidad académica un tratamiento que implique preferencias o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, género o credo.
- c) Violar las normas sobre incompatibilidades e inhabilidades establecidas en la Constitución y la ley.
- d) Usar un documento público o privado falso, apto para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por La Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira **UNITEG**.
- e) Realizar acciones que pudieren constituir hecho punible que afecte los intereses de La institución Universitaria.
- f) Intervenir en los procesos de concurso de méritos, de evaluación docente, de admisión a un programa, y de otorgamiento de los estímulos académicos, cuando en ellos estuvieren involucrados sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, y cónyuge o compañero permanente.
- g) Desempeñar otro cargo público durante el período de una licencia ordinaria.
- h) Transferir a cualquier título, o usufructuar indebidamente la propiedad intelectual o industrial que patrimonialmente pertenezca a La institución Universitaria
- i) Plagiar o presentar como propia, la propiedad intelectual ajena.
- j) Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
- k) Utilizar bienes y servicios de La Institución Universitaria Nacional Tecnológica de La Guajira **UNITEG**, en beneficio de sí mismos o de terceros, sin autorización expresa de ella.

**Artículo 116. Inhabilidades:** Constituyen causales de inhabilidad para el ejercicio docente, todas las restricciones fijadas por el constituyente o el legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas, o sea todas las establecidas para los empleados públicos en la Constitución, las Leyes, Decretos y Normas Internas de La institución Universitaria

En cumplimiento del artículo 6º de la Ley 190 de 1.995, cuando se presente o sobrevenga alguna causal de inhabilidad, La institución Universitaria procederá al retiro del docente.

**Parágrafo 1.** Desaparecidas las causales de inhabilidad, los docentes que hayan estado en período de prueba o pertenecido a la carrera profesoral, podrán presentarse a nuevos concursos, o solicitar su reingreso siempre y cuando exista la disponibilidad del cargo y el respectivo Comité de Unidad, haya presentado un concepto favorable ante la Rectoría o su delegado.

**Artículo 117. Incompatibilidades:** Se consideran incompatibilidades todas aquellas actividades que no pueda realizar el personal académico mientras se encuentre vinculado a la Institución Universitaria; Además de las establecidas en la Constitución y las leyes, son incompatibilidades las siguientes situaciones:

- a) El ejercicio de otras actividades que interfieran con el horario, la dedicación y el programa de trabajo académico acordado con la Institución. Para estos efectos es obligación de todo miembro del personal académico, cada vez que asuman compromisos para el ejercicio de otras actividades académicas en instituciones diferentes a la Institución, informar el régimen de horario, y dedicación, así como la naturaleza y características de tales actividades. El incumplimiento de esta obligación será considerado disciplinariamente.
- b) Ser apoderado, asesor o asistente de persona natural o jurídica, nacional o extranjera, en actuaciones judiciales o administrativas contra la Institución.
- c) Ejercer, siendo docente de tiempo completo, medio tiempo, cargos de administración y gestión académica en otras instituciones públicas o privadas.

## CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 118. Definición:** En materia de derechos, obligaciones, procedimiento y sanciones en materia disciplinaria de los docentes de planta vinculados con la Institución, se atenderá a lo dispuesto en el Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 y las normas que la complementen, deroguen, modifiquen o adicionen, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de la Institución y las funciones del cargo o la función pública ejercida.

**Artículo 119. Constituirá falta disciplinaria** el incumplimiento de las funciones y de los deberes, la violación de los compromisos adquiridos con la institución, el abuso de los derechos, la violación de las prohibiciones, o el incurrir en alguna de las conductas que dan lugar a destitución a la luz de la Ley 1592 de 2019 y aquellas normas o Leyes que lo modifiquen, reglamenten, adicionen o sustituyan.

**Artículo 120. Sanciones:** El docente que incurra en falta disciplinaria puede ser objeto de una de las sanciones establecidas en la normatividad vigente en materia de servidores públicos, de acuerdo con la graduación de las sanciones establecidas en las mismas.

**Artículo 121.** EL Consejo Directivo, previo concepto del Consejo Académico de la Institución, expedirá el régimen disciplinario aplicable a los docentes que no son empleados públicos, sin perjuicio de las demás disposiciones aplicables contenidas en el presente Estatuto en lo que a funciones, obligaciones, derechos y deberes corresponde.

## CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 122. Convenios:** En desarrollo de programas o proyectos de docencia, investigación, Proyección Social y extensión, la Institución podrá celebrar convenios de cooperación interinstitucional en virtud de los cuales, algunos docentes de Tiempo Completo o Medio Tiempo puedan dedicar o distribuir su jornada laboral entre las instituciones objeto del convenio, sin perder sus derechos de carrera

docente.

**Artículo 123. Docentes En Cargos Administrativos:** Cuando un docente sea comisionado a desempeñar dentro de la Institución un cargo administrativo, podrá escoger entre la remuneración del cargo o la que le corresponda como docente, según su categoría y dedicación.

**Artículo 124. Régimen Salarial Y Prestacional:** Los asuntos del régimen salarial y prestacional de los docentes de la Institución estarán sujetos en lo que para estos funcionarios se aplique por la Ley y en especial la ley 4ª de 1.992 y demás normas que la reglamentan, adicionan o modifican.

**Artículo 125. Interpretación y Aplicación:** La interpretación en la aplicación del presente reglamento será facultad del Consejo Directivo. En caso de vacíos para resolver situaciones no contempladas en el presente estatuto, se acudirá en su orden: a los principios y normas constitucionales, al código contencioso administrativo, las normas de carácter disciplinario que rigen a los servidores públicos del orden nacional, la Ley 30 de 1.992, la Ley 115 de 1.994, el estatuto general de la Institución, y las demás normas que la reglamenten o adicionen.

En los casos de duda en la aplicación de las diferentes fuentes normativas se aplicará la situación más favorable al docente.

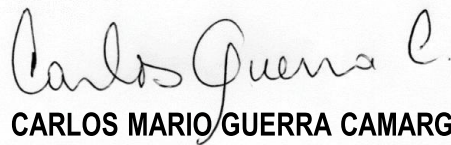
**Artículo 126. Vigencia.** La vigencia del presente estatuto se adquiere a partir del reconocimiento por parte del Ministerio de Educación Nacional de autorización de cambio de carácter a Institución Universitaria y deroga a partir de su vigencia todas las disposiciones que le sean contrarias y a su aprobación por parte del Consejo Directivo.

### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan del Cesar, a los (26) días del mes de septiembre de dos mil veinticinco (2025).



**NICOLAS DAZA MAESTRE**  
Presidente (E)



**CARLOS MARIO GUERRA CAMARGO**  
Secretario