

Reglamento profesoral

ACUERDO 002

Por el cual se aprueba el estatuto profesoral de la Fundación Escuela Iberoamericana de Innovación Política - INNOPOLÍTICA

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FUNDACIÓN ESCUELA IBEROAMERICANA DE INNOVACIÓN POLÍTICA - INNOPOLÍTICA

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

Que la Fundación Escuela Iberoamericana de Innovación Política - INNOPOLÍTICA, en adelante la Institución o la fundación, creada mediante resolución número XX del XX del día XX del mes XX de XX, de la Secretaría de Educación del Distrito de Santiago de Cali, es una Institución de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, reconocida por el Ministerio de Educación Nacional en los términos definidos en el Decreto 4904 de 2009.

ACUERDA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES Y EL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 1.

Criterios de Actuación

La acción docente del profesor(a) adscrito(a) a la Institución se enmarca dentro del entendimiento de la multiplicidad de contextos a nivel regional, nacional e internacional, bajo el entendido de que existen múltiples fuentes del conocimiento, herramientas para la cualificación y gestión del conocimiento dentro de los procesos formativos. Así mismo, partiendo de hecho que sus acciones estarán encaminadas al fortalecimiento de cada región a través del uso de sus conocimientos, incentivando su crecimiento. Por otro lado, fomentará la participación de sus estudiantes en los diferentes escenarios de construcción y réplica del conocimiento, resaltando sus potencialidades, invitándoles a hacer parte de la solución de los problemas reales de su región y país.

ARTÍCULO 2.

Personal Docente

De acuerdo con lo establecido por las leyes en materia laboral en Colombia, el personal docente de la Institución podrá ser de planta, ocasional o hora cátedra. Será responsabilidad del docente liderar e innovar en los procesos de gestión académica, pedagógica y de investigación de la Institución, con los más altos estándares de calidad. En tal sentido, haciendo uso de su autonomía institucional, se permite definir las siguientes tipologías de docentes que harán parte de la Institución.

1. Docente o Profesor de Carrera: Vinculado previo concurso público de méritos. Podrá ser de medio tiempo o tiempo completo y quedará inscrito a la carrera docente una vez se haya vinculado.
2. Docente o Profesor Ocasional: Contratado a término definido, sea de medio tiempo o tiempo completo. No pertenece a la carrera docente.
3. Docente o Profesor de hora cátedra: Contratado para dictar módulos o asignaturas específicas. No pertenece a la carrera docente.

Parágrafo. Otras disposiciones referentes a las características que deberán gozar otros miembros del cuerpo académico serán dictaminadas por el Consejo Directivo.

CAPÍTULO II

DESARROLLO, CARRERA Y ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 3.

Dedicación

Los docentes de planta tendrán una dedicación horaria de medio tiempo (20 horas semanales) y tiempo completo (40 horas semanales). La intensidad horaria también puede estar sujeta a las condiciones de exclusividad determinadas por la Institución.

Parágrafo. La duración de las horas por exclusividad estará reglamentadas por el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 4.

Carrera Docente

Con el fin de mejorar la calidad de la Institución y la sostenibilidad académica, se establece la carrera docente, incentivando la promoción profesoral a través de sus logros académicos, formativos e investigativos.

ARTÍCULO 5.

Requisitos para el Docente Titular

El nombramiento como docente titular está sujeto al nivel de profesionalización del docente, solicitando como mínimo una acreditación de título profesional universitario, selección por concurso público de méritos y demás requisitos exigidos en las convocatorias que se abran en función de las necesidades institucionales.

ARTÍCULO 6.

Reglamentación Concurso de Méritos y su Evaluación

Se supedita el concurso a lo que establezca el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 7.

Nombramiento

Se nombrará a través de resolución Directiva previo visto bueno de la Dirección Académica, que será la instancia encargada de realizar las convocatorias, todo ello en el marco de lo establecido por los Estatutos Generales y del Estatuto Docente.

ARTÍCULO 8.

Periodo de Prueba

Se establece un periodo de prueba no mayor a seis meses desde la contratación del docente. Durante estos seis meses se evaluará el desempeño del docente de acuerdo con las disposiciones establecidas por el Consejo Directivo. Así mismo, durante este periodo de tiempo se podrá nombrar o remover al docente si es el caso.

ARTÍCULO 9.

Escalafón Docente

En disposición de lo establecido para cada convocatoria pública de méritos que la Institución abra, se vinculará el o la docente al escalafón inmediatamente se surta su nombramiento mediante resolución Directiva, en la cual se indicará la categoría a la que su hoja de vida y productividad académica le corresponda.

ARTÍCULO 10.

Categorías Escalafón Docentes

Se disponen las siguientes categorías: Titular, Asociado, Asistente y Auxiliar.

ARTÍCULO 11.

Docente Titular

Para ascender a la categoría de docente titular se requerirá:

1. Tener título de Doctor en una de las áreas de conocimiento afines con la naturaleza institucional.
2. Permanecer por lo menos cuatro (4) años en la categoría de docente asociado.
3. Haber obtenido como mínimo una calificación promedio de buena en las evaluaciones del desempeño de los dos (2) últimos años como docente asociado.

4. Haber elaborado y sustentado durante su período de docente asociado y ante pares de otras instituciones nacionales e internacionales, un trabajo que constituya un aporte significativo al desarrollo de la naturaleza institucional, diferentes de los presentados en su condición de docente asistente y de docente auxiliar.
5. Acreditar participación efectiva en líneas y proyectos de investigación institucional con alto impacto social y disciplinar.
6. Tener, como mínimo, 10 puntos de productividad académica.

Parágrafo. A la categoría de docente titular sólo se podrá acceder por promoción realizada dentro de la Institución.

ARTÍCULO 12.

Docente Asociado

Para ascender o pertenecer a la categoría de docente asociado se requerirá:

1. Acreditar, como mínimo, título de maestría en un área de conocimiento a fin con la naturaleza institucional.
2. Haber permanecido, como mínimo, por dos (2) años en la categoría de docente asistente o su equivalente.
3. Haber obtenido como mínimo una calificación promedio de buena en las evaluaciones del desempeño de los dos (2) últimos años como docente asistente o equivalentes.
4. Haber elaborado y sustentado durante su período de docente asistente y ante pares de otras instituciones nacionales o internacionales, un trabajo que constituya un aporte significativo al desarrollo de la naturaleza institucional, diferentes de los presentados en su condición de docente asistente y auxiliar
5. Acreditar participación efectiva en líneas y proyectos de investigación institucional con alto impacto social y disciplinar.
6. Tener, como mínimo, 6 puntos de productividad académica.

Parágrafo. Serán prerrogativas del docente asociado asumir la representación de los docentes ante los Consejos Directivo y Académico, así como dedicarse de manera preferente a las actividades de investigación y de productividad académica.

ARTÍCULO 13.

Docente Asistente

Para ascender o pertenecer a la categoría de docente asistente se requerirá:

1. Acreditar, como mínimo, título de Especialización en un área de conocimiento a fin con la naturaleza institucional.
2. Permanecer mínimo un (1) año en la categoría de docente auxiliar.
3. Haber obtenido como mínimo una calificación promedio de buena en las evaluaciones del desempeño del último año previo a su postulación como docente auxiliar.
4. Acreditar participación efectiva en líneas y proyectos de investigación institucional con alto impacto social y disciplinar.
5. Tener, como mínimo, 3 puntos de productividad académica.

ARTÍCULO 14.

Docente Auxiliar

En la categoría de docente auxiliar se ubicarán los docentes que al momento de ingresar a la carrera docente sólo tengan título profesional.

ARTÍCULO 15.

Puntos por Productividad Académica

Para efectos de ascenso o vinculación a las diferentes categorías se define el siguiente sistema de puntos por productividad académica:

- Libro resultado de investigación en editorial con reconocimiento internacional por Publindex: 3 puntos.
- Artículo de investigación en revista indexada en Scopus Q1: 2,5 puntos
- Libro resultado de investigación en editorial con reconocimiento nacional: 2 puntos.
- Artículo de investigación en revista con indexación Scopus Q2 o Publindex A1: 2 puntos.
- Capítulo de libro resultado de investigación en editorial con reconocimiento internacional: 1,5 puntos.
- Artículo de investigación en revista con indexación en Scopus Q3 o Publindex A2: 1,5 puntos.
- Capítulo de libro resultado de investigación en editorial con reconocimiento nacional: 1,5 puntos.
- Artículo de investigación en revista con indexación en Scopus Q4 o Publindex B: 1 punto.
- Publicaciones con indexación igual o inferior a C en Publindex: 0,5 puntos.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 16.

Régimen Salarial

El régimen salarial y prestacional de los docentes adscritos a la Institución se define mediante el tipo de contratación y la clasificación que cada uno obtenga mediante estudio previo que haga la Dirección Académica de las hojas de vida, tanto para los profesores vinculados como para los ocasionales, quienes serán categorizados según su formación y productividad académica. De todas maneras, para los fines que sea necesario, se parte del principio que la más baja de las categorías docente, la de Docente Auxiliar, tendrá como salario dos y medio (2.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de vinculación para los Docentes de Carrera, o de contratación, en el caso de los Docentes Ocasionales. A partir de esa base, la asignación salarial de un Docente Asistente será un 30% superior al de un Docente Auxiliar; el de un Docente Asociado un 40% superior al de un Docente Asistente y el de un Docente Titular un 45% superior al de un Docente Asociado.

Por lo tanto:

Docente	Salario
Auxiliar	2.5m
Asistente	3.25m
Asociado	4.55m

Titular	6.59m

Valores a 2022

Parágrafo 1. Los incrementos salariales anuales serán estipulados por el director, previo estudio y recomendación técnica de la Dirección Administrativa y Financiera.

Parágrafo 2. Todo profesor cuyo contrato sea hora cátedra será clasificado según el escalafón docente y su pago por hora será el equivalente al salario devengado en la categoría que quede clasificado, dividido 160 horas.

ARTÍCULO 17.

Situaciones Administrativas

Pueden presentarse las siguientes situaciones jurídicas con docentes que se encuentren vinculados, en el ejercicio de sus funciones. De acuerdo con las leyes y estatutos promulgados por la Institución:

1. Licencia
2. Permiso
3. Comisión
4. Encargo
5. Vacaciones
6. Suspensión del ejercicio de sus funciones por sanción disciplinaria
7. Cesación definitiva

ARTÍCULO 18.

Licencia

Se encuentra en licencia un docente, en el momento en el que por solicitud propia, maternidad, enfermedad o calamidad, se separa transitoriamente de su cargo. Así mismo, se estipula que por solicitud propia, los docentes tendrán derecho a licencias renunciables sin sueldo hasta por treinta (30) días al año, continuos o divididos, término durante el cual el docente no podrá ocupar otros cargos so pena de ser sancionado disciplinariamente y desvinculado de la Institución. Si concurre justa causa, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días adicionales. El tiempo de la licencia por solicitud propia y de su prórroga, no se computará para ningún efecto como tiempo de servicio.

Parágrafo 1. Las licencias por enfermedad o por maternidad, se registrarán de acuerdo con el régimen legal de seguridad social, para lo cual se requerirá siempre de la certificación de incapacidad expedida por la autoridad competente.

Parágrafo 2. Al vencerse la licencia o sus prórrogas, el docente deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones; de lo contrario incurrirá en abandono del cargo, una falta disciplinaria grave.

ARTÍCULO 19.

Permiso

El docente está en la facultad de solicitar permiso remunerado hasta por tres días siempre y cuando exista justa justificación.

ARTÍCULO 20.

Comisión

El docente se encuentra en comisión en el momento en el que la Institución disponga de sus funciones para llevar a cabo representaciones en un lugar distinto de trabajo o en un cargo de dirección académica o administrativa dentro de la Institución. Las actividades a desempeñar no necesariamente están acorde a las funciones específicas de docencia.

ARTÍCULO 21.

Tipos de Comisión

Las comisiones de las que pueden llegar a ser partícipes los docentes vinculados son:

1. De servicio. Un docente se encuentra en comisión de servicio, cuando ejerce las funciones propias del cargo en 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. Esta comisión puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones institucionales para tales fines. El acto administrativo que confiera la comisión de servicios deberá expresar su duración, la cual no podrá exceder de treinta (30) días, prorrogables por razones del servicio hasta por treinta (30) días más, por una sola vez.
2. De estudio. Un docente se encuentra en comisión de estudio, cuando la Institución lo autoriza para separarse parcial o totalmente de sus funciones, y adelantar estudios de Maestría o Doctorado, exclusivamente. El procedimiento para el otorgamiento de las comisiones de estudio será adoptado por el Consejo Académico.
3. Administrativa. Un docente se encuentra en comisión administrativa cuando desempeña un cargo administrativo dentro de la Institución; o, fuera de ella, en función o empleo público de elección popular, de periodo fijo, de libre nombramiento y remoción; o, para cumplir un contrato administrativo de prestación de servicios, en cuyos casos no se causará la remuneración del cargo docente.

Parágrafo. Todo docente beneficiario de comisión de estudio deberá estar vinculado y comprometerse a estar vinculado con la Institución como mínimo por el doble del tiempo concedido para la comisión de estudios, disposición que de no cumplirse acarreará la devolución completa de los dineros recibidos con su respectiva actualización por IPC.

ARTÍCULO 22.

Encargo

Se refiere a la ocupación de un cargo que por motivos temporales pueda llegar a ocupar el docente, siendo funciones externas a las que debe su cargo. Estas disposiciones son emitidas por la Institución cuando sea preciso.

ARTÍCULO 23.

Vacaciones

Los docentes de carrera dispondrán de vacaciones de acuerdo a las leyes vigentes que las reglamenten.

ARTÍCULO 24.

Suspensión

Se inhabilitará del cargo al docente en caso de:

1. Sanción disciplinaria.
2. Durante el trámite Disciplinario.
3. Por orden de una autoridad judicial competente.

Parágrafo. La suspensión se registrará por las normas disciplinarias a que se refiere el presente Estatuto. 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 25.

Cesación Definitiva

Incurrirá en cesación definitiva de funciones el docente en el momento en el que se dé:

1. Renuncia por parte del docente aceptada por la Fundación
2. Abandono del cargo
3. Destitución
4. Invalidez
5. Sentencia condenatoria o fallo debidamente ejecutado.
6. Decisión Directiva, previo concepto de Dirección Académica.

CAPÍTULO IV

REGIMEN DISCIPLINARIO DOCENTE, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 26.

Régimen Disciplinario

Con el fin de garantizar la eficiencia de la Institución en la prestación de sus servicios, en términos de calidad y comportamiento ético y disciplinario de los docentes de la Institución, al igual que el cumplimiento de sus derechos, se crea el régimen disciplinario.

ARTÍCULO 27.

Inhabilidades

De acuerdo con los reglamentos dispuestos por la Institución, se inhabilitará al docente cuando incurra en falta de estos. La Institución será la encargada de proceder con el retiro del docente.

Parágrafo. Una vez desaparecidas las causales el docente podrá solicitar reingreso o participar nuevamente por el cargo siempre y cuando este se encuentre en oferta.

ARTÍCULO 28.

Incompatibilidades

Incorre en incompatibilidades el docente en el momento en el que:

1. Se presenta celebración de contratos con la Institución u otras entidades o instituciones, incluso en periodo de prueba
2. Ejercer otras actividades en el horario laboral establecido por la Institución sin informar previamente a la Institución detalladamente las condiciones de la actividad
3. Adelantar o representar acciones de tipo jurídica o legal, ya sea a persona natural o jurídica en contra de la Institución.
4. Ejercer como docente o profesor de otra Institución en cualquier modalidad estando vinculado como Docente de Carrera de la Institución en cualquiera de sus categorías.
5. Ejercer actividades remuneradas de carácter público o privado estando vinculado, es decir, como Docente de Carrera, en cualquiera de sus categorías. Se exceptúan la participación

como evaluador, par académico, evaluador o jurado de la productividad, certificación y acreditación académica o director o tutor de trabajos de grado para Maestría y Doctorado.

CAPÍTULO V

DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 29.

Derechos

Adicional a los derechos dispuestos por la ley y Estatutos de la Institución, se suscriben los siguientes como derechos de los que gozan los docentes:

1. Tener garantía de libertad de cátedra según los principios, fines y objetivos institucionales.
2. Participar en programas de desarrollo y perfeccionamiento académicos, con arreglo a los planes de la Institución.
3. Participar en la gestión y en la administración institucional, directamente o por medio de sus representantes, en los órganos de decisión y de asesoría.
4. Disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual e industrial derivada de su producción académica o científica, en las condiciones que prevean las Leyes, y los Estatutos y Reglamentos, siempre y cuando no se viole el principio de confidencialidad institucional.
5. Ser incluidos en el escalafón docente, ascender en él, y permanecer en el servicio, siempre y cuando cumplieren los requisitos estipulados en los Estatutos y Reglamentos Institucionales.
6. Beneficiarse de las situaciones administrativas contempladas en los Estatutos.
7. Recibir trato respetuoso por parte de los integrantes de la comunidad educativa.
8. Acceder a la capacitación institucional y a los demás estímulos, en los términos previstos en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 30.

Deberes

Adicional a los deberes dispuestos por las leyes laborales de Colombia y los Estatutos Institucionales, se dictaminan los siguientes deberes de los docentes:

1. Respetar y cumplir la Constitución, las Leyes y, los Estatutos y Reglamentos Institucionales.
2. Buscar la excelencia académica por medio de su capacitación, actualización y productividad académica y científica.
3. Desempeñar con responsabilidad, imparcialidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
4. Realizar las labores asignadas, y cumplir la jornada de trabajo establecida por la Institución.
5. Observar una conducta acorde con la dignidad de la Institución, y cumplir con ética las normas inherentes a su profesión y su cargo.
6. Ejercer la actividad académica con sujeción a principios éticos, científicos y pedagógicos, con rigor intelectual, y con respeto por las diferentes formas de pensamiento.
7. Dar tratamiento respetuoso a los integrantes de la comunidad educativa, así como a todas aquellas personas con quienes tenga relación en el desempeño de su cargo.
8. Respetar los derechos de los miembros de la comunidad educativa.
9. Responder por la conservación y utilización de los documentos, materiales, dinero y demás bienes confiados a su guarda o administración, y rendir oportunamente cuenta de su utilización, cuando ello se requiera.
10. Asesorar a la Institución en asuntos académicos, administrativos y técnicos, cuando ella lo solicite.
11. Realizar actividades de evaluación de la producción académica, servir de jurado de trabajos de grado, y emitir los conceptos que le sean solicitados.
12. Cumplir las comisiones que le sean asignadas o concedidas y las obligaciones inherentes a ellas.
13. Acreditarse como Docente e Investigador de la Fundación Escuela Iberoamericana de Innovación Política - INNOPOLÍTICA.
14. Cumplir las obligaciones derivadas de las actividades de capacitación y perfeccionamiento académico que le hayan sido otorgadas o facilitadas por la Institución.
15. Dar a conocer a las directivas, los hechos que pudieren constituir faltas disciplinarias y los hechos punibles, de cualquier miembro de la comunidad universitaria, que causen perjuicio a la Institución.

16. Reincorporarse al ejercicio de sus funciones al vencimiento de toda licencia, vacaciones, permiso, comisión y suspensión, o de sus prórrogas cuando haya lugar a ellas.

ARTÍCULO 31.

Prohibiciones

Adicional a las Prohibiciones dispuestas los reglamentos y estatutos institucionales, se prohíbe a los docentes:

1. Realizar actividades ajenas a las propias de su labor docente durante la jornada de trabajo.
2. Abandonar injustificadamente el lugar de trabajo durante la jornada laboral.
3. Entorpecer o impedir el desarrollo de las actividades académicas o administrativas de la Institución.
4. Asistir al lugar de trabajo bajo el efecto de bebidas alcohólicas, o de sustancias psicoactivas, salvo prescripción médica en este último caso.
5. Dar a los miembros de la comunidad estudiantil un tratamiento que implique preferencias o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, género o credo.
6. Violar el régimen de incompatibilidades e inhabilidades establecidas en la Constitución, la ley y los estatutos.
7. Usar un documento falso, público o privado, apto para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la Institución.
8. Laborar en otras instituciones o entidades públicas o privadas, por encima de los límites establecidos en la Ley o en los Reglamentos de la Institución.
9. Realizar acciones que pudieren constituir hecho punible que afecte los intereses de la Institución.
10. Transferir a cualquier título, o usufructuar indebidamente, la propiedad intelectual o industrial que patrimonialmente pertenezca a la Institución.
11. Plagiar o presentar como propia, la propiedad intelectual ajena.
12. Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
13. Utilizar bienes y servicios de la Institución en beneficio de sí mismos o de terceros, sin autorización expresa de ella.

CAPÍTULO VI

SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE Y ESTÍMULOS

ARTÍCULO 32.

Evaluación del Desempeño

Referente al sistema de evaluación y medición de competencias de los docentes adscritos a la Institución, en aras de establecer un sistema de medición de calidad y desempeño de las funciones a su cargo con el objetivo de fortalecer la capacidad institucional y la calidad académica de la oferta institucional.

ARTÍCULO 33.

Propósitos de la Evaluación del Desempeño

Se conciben los siguientes propósitos referentes a la evaluación del desempeño docente:

1. Valorar el impacto de las políticas y programas de cualificación y perfeccionamiento docente.
2. Obtener información oportuna, veraz y adecuada, sobre el desarrollo de las competencias individuales en función de las metas institucionales, para el reconocimiento de los puntos establecidos en la normativa vigente.
3. Decidir sobre el ingreso, permanencia y promoción en la carrera docente.
4. Servir de referente para el otorgamiento de estímulos y distinciones.
5. Aportar a la búsqueda del mejoramiento continuo y excelencia institucional.

ARTÍCULO 34.

Periodicidad de la Evaluación del Desempeño

Se realizará evaluación del desempeño docente una vez al año.

ARTÍCULO 35.

Reglamentación de los Procesos de Evaluación del Desempeño

Se aplicarán de acuerdo a lo establecido por el Consejo Directivo, recogiendo todos los aspectos y procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación y demás disposiciones que garanticen la objetividad del proceso.

ARTÍCULO 36.

Comité de Asignación de Puntajes y Distinciones (CAPD)

La asignación bonificaciones, ascenso en la Carrera Docente, cualificación de experiencia de cargos académico-administrativos, de desempeño en labores de docencia, investigación y extensión, así como el reconocimiento de los puntos de productividad académica, será efectuado por el CAPD, el cual estará integrado por:

1. Director Académico o quien lo represente, persona que presidirá el CAPD.
2. Un (1) Directivo de Unidad Académica o de Programa designado por el Consejo Académico.

3. El Director/a de Investigación y Extensión, o quien haga sus veces.
4. Un docente con categoría de asociado o titular (o equivalente en caso de ser Profesor Ocasional) elegidos por los docentes.
5. El Coordinador/a de Talento Humano o quien haga sus veces, con voz y sin voto, quien hará las veces de secretario.

Parágrafo 1. Los Directivos Académicos o de Programa como los representantes de los docentes, serán elegidos por períodos de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos.

Parágrafo 2. En tanto se acceda a las categorías enunciadas en el literal 4 del presente artículo, el Consejo Académico podrá designar docentes auxiliares o asistentes, que hayan sido reconocidos por su alta productividad académica, o bien, Profesores Ocasionales que cumplan con los requisitos.

ARTÍCULO 37.

Funciones del CAPD

Son funciones del CAPD:

1. Recomendar al Director Ejecutivo/a el reconocimiento de puntos por productividad académica y las distinciones que correspondan al desempeño docente, previstas en este Estatuto.
2. Recomendar al Director Ejecutivo/a, el reconocimiento de las bonificaciones por productividad académica.
3. Recomendar al Director Ejecutivo/a el ascenso en la Carrera Docente de un profesor, previo estudio de su hoja de vida y productividad.
4. Comunicar la decisión de asignación de puntos por productividad académica o distinciones por desempeño docente a Talento Humano, a las Unidades Académicas y al docente interesado.
5. Ejercer las demás funciones asignadas por el Consejo Académico o el Consejo Directivo de la Institución.

ARTÍCULO 38.

Distinciones y Estímulos

Con el fin de exaltar el desempeño académico y excelencia de los docentes adscritos a la Institución, se entregarán estímulos que comprenden capacitación institucional, las distinciones, los reconocimientos en la hoja de vida, y la asignación de recursos para el desarrollo de proyectos específicos.

Parágrafo. El Director, previo visto bueno del Consejo Académico, reglamentará los mecanismos de otorgamiento de los anteriores estímulos y bonificaciones, mediante resolución Directiva correspondiente, la cual será pública para todos los miembros de la comunidad educativa interesada.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 39.

Salvo lo establecido en el presente Estatuto, el Consejo Académico reglamentará los mecanismos y procedimientos que se requieren para el cabal desarrollo del Estatuto Docente.

ARTÍCULO 40.

Vigencia

El siguiente estatuto será vigente a partir del momento de su expedición y aprobación por parte del Consejo Directivo y su duración se mantendrá hasta que el mismo sea modificado.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Distrito Especial de Santiago de Cali al día 31 del mes 8 del año dos mil veintidós (2022).



Representante Legal