

**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**

**CONSEJO DIRECTIVO**

**ACUERDO NÚMERO No. 1212**

**31 DE JULIO DE 2018**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL ACUERDO NO. 905 DE 24 DE OCTUBRE DE 2016, ESTATUTO DE PROFESORES DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC”.**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES ESTATUTARIAS OTORGADAS POR LA RESOLUCION 3235 DEL 28 DE MARZO DEL 2012 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL Y**

**CONSIDERANDO**

1. Que la Corporación Universidad de la Costa CUC, tiene entre sus políticas mantener actualizada la normatividad institucional, de acuerdo a los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional, de sus estudiantes y del contexto.
2. Que es necesario ajustar el Estatuto Docente, como producto de procesos de autoevaluación y mejora continua implementados en la universidad de la Costa CUC..
3. En cumplimiento de lo aprobado en el plan de acción se presenta al Consejo Directivo, los ajustes al estatuto de profesores.

**ACUERDA:**

**Artículo Primero:** Actualizar el Estatuto del personal Profesor, el cual rige las relaciones entre la Universidad de la Costa y sus profesores, de acuerdo con la Constitución y las Leyes vigentes que regulan las materias. Entiéndase por Personal profesor de la Universidad de la Costa, quienes ejercen funciones de docencia, investigación, extensión e Internacionalización, en los diferentes

Programas y actividades académicas de acuerdo con los campos de acción en la Educación Superior, que se regirá por la siguiente reglamentación:

## **“CAPITULO I**

### **GENERALIDADES**

**Artículo 1: Propósito:** *El estatuto de profesores tiene como propósito contribuir al desarrollo personal, cualificación profesional de los profesores de la Universidad de la Costa, en las actividades de docencia, investigación, extensión; a través de criterios académicos que permitan la objetividad y transparencia en los procesos y normas que regulan las relaciones de ambas partes.*

**Artículo 2: Objetivos:** *Los objetivos del estatuto de profesores de la Universidad de la Costa son los siguientes:*

- *Regular la relación del profesor con la Universidad.*
- *Proporcionar a los profesores un ambiente propicio para el desarrollo de su actividad académica en sus funciones de docencia, investigación y extensión.*
- *Definir los parámetros para la cualificación y desarrollo de los profesores.*
- *Definir los criterios de selección, evaluación y definición de los planes de trabajo de los profesores.*
- *Definir el sistema de estímulos y reconocimiento a la labor del profesor.*

**Artículo 3: Perfil del profesor:** *El profesor de la Universidad de la Costa, deberá caracterizarse por:*

- *Compromiso con los valores y principios de la Universidad de la Costa, contribuyendo al logro de la misión, visión y proyecto educativo institucional.*
- *Poseer competencias académicas y profesionales, así como el interés en la profundización y actualización permanente en pedagogía y su área de conocimiento.*
- *Capacidad para generar nuevos conocimientos a través de la investigación, transferencia y divulgación a través de publicaciones y diálogos con las comunidades académicas del orden nacional e internacional.*
- *Competencias para orientar el proceso de formación integral del estudiante, fomentado el desarrollo de sus potencialidades.*

- *Ser un profesional que actúe bajo principios éticos, con actitud de servicio y sentido de responsabilidad en todas las acciones que realice en el marco de su quehacer; aportando a la cohesión de la comunidad universitaria y el fomento de un clima institucional adecuado.*

**Artículo 4: De las funciones sustantivas.** *La Universidad de la Costa, asume las funciones de:*

**Docencia:** *Es un proceso de interacción de aprendizajes y experiencias, mediado por la implementación de estrategias pedagógicas lideradas por el profesor y encausadas hacia la formación de aprendizajes significativos en los estudiantes.*

**Investigación:** *Es un proceso de búsqueda constante del saber y de nuevo conocimiento, que facilita la comprensión de la realidad en sus diferentes contextos. De igual manera, permite proponer alternativas de innovación y desarrollo, que contribuyan a los intereses del gobierno, la industria y la sociedad.*

**Extensión:** *Es la función que visibiliza e integra los resultados de la investigación y la docencia de acuerdo con un proceso continuo de captura, transferencia y apropiación de conocimientos, para responder a las necesidades y expectativas de la sociedad, brindándole soluciones innovadoras para contribuir con su transformación social y económica, evidenciando la identidad y los fines de la institución, en un entorno local, nacional e internacional*

**PARÁGRAFO I. Internacionalización:** *Las tres funciones sustantivas debe ser ejercidas con la internacionalización como un eje transversal de currículo, la cual es asumida por la universidad como un conjunto de acciones para propiciar espacios de interacción y desarrollo de comunidades académicas con instituciones de talla internacional que transfieran, apropien y generen nuevo conocimiento y transformaciones de las diferentes disciplinas*

**Artículo 5: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS:** *Son aquellas actividades de planeación, organización, dirección y control de los programas académicos cuyo fin es el mejoramiento continuo y fortalecimiento institucional, soportado en los procesos de autoevaluación y autorregulación.*

## CAPITULO II

### COMITÉS DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE PROFESORES (CSEP)

**Artículo 6:** *En cada programa académico existirá un Comité con capacidad decisoria para la selección, evaluación y promoción de los profesores, el cual está conformado por:*

- a. *El Rector*
- b. *Director de posgrado*
- c. *Vicerrector Académico*
- d. *Vicerrector de Investigación*
- e. *Vicerrector de Extensión*
- f. *Decano*
- g. *Jefe de Selección y Evaluación de Profesores*
- h. *Director de Departamento*
- i. *Director de Programa*
- j. *Representante de los profesores ante la facultad*

**Artículo 7:** *Convocatoria: El CSEP se reunirá ordinariamente una vez por semestre por citación de la vicerrectoría académica con 15 días de anticipación y extraordinariamente por solicitud de alguno de sus miembros con 3 días de anticipación. Las reuniones podrán ser presenciales o virtuales.*

**Artículo 8:** *Funciones:*

1. *Seleccionar a los profesores de planta y catedráticos de cada programa académico.*
2. *Evaluar el desempeño de los profesores del programa académico.*
3. *Aprobar las solicitudes de promoción en el escalafón de profesores.*
4. *Aprobar la distribución de las horas de dedicación a las actividades de docencia, investigación, extensión y labores administrativas y compromiso de su plan de trabajo anual, presentadas por el director de departamento o director de programa, previa concertación con el profesor.*

**Artículo 9:** *Del Plan de Trabajo Anual: Documento que contiene las actividades relacionadas con docencia, investigación, extensión y labores administrativas. Este plan de trabajo garantiza el diálogo y concertación entre el profesor y su jefe*

*inmediato para coordinar actividades que estén alineadas a las exigencias institucionales, además de una equilibrada distribución de acciones dentro del cuerpo de profesores de facultad acorde a las fortalezas de su perfil.*

**Artículo 10:** *Criterios de estructuración del plan de trabajo anual:*

1. *Políticas del Proyecto Educativo Institucional y objetivos del Plan de Desarrollo.*
2. *Proyecto Educativo del Programa y Plan de Acción.*
3. *Visibilidad científica del profesor acorde a las líneas de investigación.*
4. *Nivel de formación y categoría en el escalafón.*
5. *Resultados de la evaluación de desempeño anterior.*
6. *Conocimiento, habilidades, actitudes y valores del profesor.*
7. *Programas institucionales de capacitación a profesores.*
8. *Relacionamiento con el sector externo.*

### **CAPITULO III**

#### **TIPIFICACIÓN Y RESPONSABILIDADES DE LOS PROFESORES DE ACUERDO A SU DEDICACIÓN**

**Artículo 11.** *La vinculación a la docencia en la Universidad de la Costa, se determinará además de las calidades académicas y experiencia al servicio de la Educación Superior por su dedicación a la institución de la siguiente manera:*

- I. *De Planta:*
  - a. *Tiempo Completo*
  - b. *Medio Tiempo*
- II. *Catedrático.*
- III. *Visitante.*

**Artículo 12.** **Son profesores de planta:** *aquellos que cuentan con una vinculación laboral a la Universidad de 12 meses o término indefinido, pueden ser a Tiempo Completo o Medio Tiempo.*

**Artículo 13:** **Son profesores de Tiempo Completo:** *aquellos que tienen dedicación exclusiva al servicio de la Institución representadas en cuarenta (40)*

horas semanales, las cuales serán distribuidas en actividades de docencia, investigación, extensión y administrativas, por el Comité de Selección, Evaluación y Promoción de profesores, en su plan de trabajo.

**Artículo 14: Son Profesores de Medio Tiempo:** Aquellos que tienen al servicio de la institución, veinte (20) horas semanales en las labores asignadas por el Comité de Selección y Evaluación del profesor.

**Artículo 15: Son Profesores Catedráticos:** aquellos expertos en un área específica afín al programa académico que dan soporte al proceso de docencia y actualización curricular del programa basado en actividades relacionadas al nivel de competencias adquiridas a través de su experiencia profesional. Están vinculados laboralmente a la Universidad para el desarrollo de asignaturas dependiendo del número de créditos académicos. Podrán desarrollar máximo 9 créditos académicos por periodo.

**Artículo 16: Son profesores Visitantes:** aquellos que sin tener vinculación laboral directa realizan transitoriamente actividades de docencia, investigación y extensión, por periodos definidos prorrogables mediante convenios interinstitucionales. Estos profesores deben estar vinculados a instituciones de educación superior, Centros de investigación u organizaciones legalmente constituidas.

**Artículo 17: Responsabilidades del Profesor.** Son responsabilidades del profesor de la Universidad de la Costa:

1. Cumplir con las políticas, objetivos y estrategias establecidas en el Proyecto Educativo Institucional y Plan de Desarrollo inherentes a la naturaleza de sus funciones.
2. Cumplir con el plan de trabajo estipulado definido por el comité de selección, evaluación y promoción de profesores.
3. Mantenerse actualizado conforme a las tendencias de su disciplina de la educación y de la Universidad.
4. Adaptar técnicas, herramientas y buenas prácticas a su labor como profesor en la Institución.
5. Uso eficiente de los recursos y canales de comunicación de la Universidad.
6. Articular las actividades de docencia a la Investigación, extensión e internacionalización acorde con el Proyecto Educativo Institucional.
7. Participar en la actualización permanente del currículo.

8. *Garantizar la calidad en los procesos académicos para la permanencia de los estudiantes.*
9. *Mantener actualizada la bibliografía de las asignaturas a su cargo.*
10. *Apropiar el proceso de autoevaluación Institucional mediante su participación en la actualización del Proyecto Educativo Institucional y la elaboración de los Planes de Desarrollo.*
11. *Comunicar efectivamente entre los estudiantes los avances del programa académico.*

**Artículo 18: Transitorio:** *Tiempo completo especiales: Los Profesores de Tiempo Completo vinculados con anterioridad a la reglamentación que contempla este estatuto, conservarán su misma dedicación de 20 horas semanales y podrán acceder a las categorías contempladas en este reglamento y a la dedicación de tiempo Completo con dedicación de 40 horas o Medio Tiempo, siempre que reúnan los requisitos exigidos para tal fin.*

**Artículo 19: Remisión normativa:** *Para todos los efectos disciplinarios, en lo no previsto en este estatuto, se aplicarán las disposiciones contenidas en el RÉGIMEN DISCIPLINARIO INTERNO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC, aprobado mediante Acuerdo No. 333 de julio 26 de 2012.*

## **CAPITULO IV**

### **CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESORES**

**Artículo 20: Criterios de Vinculación:** *La Universidad de la Costa, vinculará aquellos profesionales comprometidos con el desarrollo de la Región y el País que cumplan con los requisitos de este estatuto, con experiencia profesor e investigativa, reflejada a través del impacto de sus actividades en la sociedad y que deseen alcanzar su desarrollo personal y profesional, a través de la Universidad.*

**Artículo 21: Requisitos:** *Los requisitos para la vinculación de los profesores son:*

- a. *Profesional en el área al cual aspira ejercer la docencia, preferiblemente con maestría o doctorado. En caso que el título sea expedido por una Institución del exterior, el título debe ser convalidado ante el Ministerio de Educación Nacional.*

- b. Experiencia en docencia, acorde a la modalidad de formación que sea ejercida.*
- c. Experiencia profesional, a través del ejercicio de su área de formación disciplinar, que se puede dar por vinculación laboral o a través de un proyecto de investigación o extensión a una entidad pública o privada.*
- d. Experiencia en proyectos de Investigación o extensión, para el caso de los profesores tiempo completo.*
- e. Matrícula profesional, para aquellas profesiones que la requieran.*
- f. Conocimiento en el manejo de tecnología en información y comunicación.*

**Artículo 22: De la selección y vinculación contractual, modalidad y término de contrato de los profesores de planta y catedrático:**

**a) Selección, vinculación y contratación de profesores de planta:**

*La Selección, vinculación y contratación de profesores de planta se hace por convocatorias públicas semestrales. El procedimiento para la selección, vinculación y contratación es el siguiente:*

- 1. El Director de Departamento o Director de Programa presenta al comité de selección y evaluación de profesores (CSEP), el perfil del Profesor de planta que necesita, de acuerdo a plazas aprobadas por el Consejo Directivo.*
- 2. El CSEP notifica los perfiles de las vacantes al Departamento de Talento Humano a través del Jefe CSEP para abrir la convocatoria, por medio de los diferentes medios de comunicación.*
- 3. Las hojas de vida son recibidas en Departamento de Talento Humano de la Institución y remitidas a los Directores de Programa y los Directores de programas.*
- 4. Los Directores de Departamento y Directores de Programa preseleccionan los candidatos y las remiten al Jefe CSEP*
- 5. Jefe CSEP aplica el proceso de evaluación del perfil y los requisitos de ingreso,*
- 6. Jefe CSEP emite concepto y lo envía al CSEP.*
- 7. El CSEP selecciona a los profesores y notifica al Departamento de Talento Humano para su contratación.*
- 8. El Departamento de Talento Humano le comunica al profesor seleccionado, para que realice todos los trámites pertinentes a su contratación.*
- 9. El Departamento de Talento Humano solicita al seleccionado la documentación necesaria para la respectiva contratación y afiliación al sistema de seguridad social.*



### **b) Selección, vinculación y contratación de profesores catedráticos**

*La Selección, vinculación y contratación de los profesores catedráticos, se hace a través de selección, a cargo del Decano, Director de Programa o coordinador académico de programa de posgrado respectivo. El procedimiento para la vinculación, es el siguiente:*

- 1. El Director de Departamento o Director de Programa define los perfiles y cantidad de las vacantes de catedráticos para abrir la convocatoria, a través de los diferentes medios de comunicación.*
- 2. Las hojas de vida son recibidas por los Directores de Departamento y Directores de Programa de la Institución para la preselección de candidatos.*
- 3. El Director de Departamento o Director de Programa presenta al comité de selección y evaluación de profesores (CSEP), los candidatos preseleccionados. Jefe CSEP aplica el proceso de evaluación del perfil y los requisitos de ingreso,*
- 4. Jefe CSEP emite concepto y lo envía al CSEP.*
- 5. El CSEP selecciona a los catedráticos y notifica al Departamento de Talento Humano para su contratación.*
- 6. El Departamento de Talento Humano le comunica al profesor seleccionado, para que realice todos los trámites pertinentes a su contratación.*
- 7. El Departamento de Talento Humano solicita al seleccionado la documentación necesaria para la respectiva contratación y afiliación al sistema de seguridad social.*

**Artículo 23.** *Todo profesor de planta o catedrático nuevo, estará en su primer periodo académico, bajo el acompañamiento y seguimiento del Centro de Excelencia Profesor.*

**Artículo 24.** *Termino Del Contrato: Los contratos de los profesores de planta serán por un año o a término indefinido. Los contratos de los catedráticos serán por periodos académicos.*

**Parágrafo:** Los profesores de planta podrán pasar a término indefinido de acuerdo con su desempeño en docencia, investigación y extensión conforme a la evaluación. El término del contrato será definido por el CSEP.

## CAPITULO V

### DE LA EVALUACION DEL PROFESOR

**Artículo 25:** La Universidad de la Costa entiende por evaluación, el proceso continuo y sistemático de análisis y retroalimentación que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de desempeño de los profesores, en el ejercicio de sus responsabilidades en la institución, basado en la evidencia y orientado al mejoramiento continuo. Ésta es realizada por las personas que intervienen en el proceso, permitiendo diseñar conjuntamente con el profesor estrategias de mejora.

**Artículo 26: Criterios De Evaluación:** los criterios generales para la evaluación del desempeño profesor son:

- a. *Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual:* Todo Profesor debe hacer uso del formato del plan de trabajo para plasmar allí las actividades que le han sido designadas en materia de docencia, investigación o extensión, acordes a las estrategias operativas establecidas por el programa académico o facultad para el cumplimiento de los objetivos. El cumplimiento del plan de trabajo será valorado en el comité de selección, evaluación y promoción del profesor, previa revisión y recomendaciones señaladas por el Director de programa o Decano.
- b. *Cumplimiento y actualización de los planes de asignatura bajo su responsabilidad.*
- c. *Implementación de prácticas de aula que evidencien el desarrollo del modelo pedagógico institucional.*
- d. *Desarrollo de estrategia de evaluación acorde con el modelo de formación de competencias.*
- e. *Productividad y visibilidad científica.*
- f. *Asistencia a las capacitaciones institucionales.*
- g. *Capacidad para la generación de recursos financieros a través de convocatorias y consultorías.*
- h. *Vinculación y participación en redes académicas nacionales e internacionales.*

i. *Desempeño de las actividades administrativas que le sean asignadas.*

**Artículo 27:** *El proceso de evaluación del profesor comprende:*

**a. Autoevaluación**

*Es la valoración que hace el profesor con respecto a la gestión y resultados frente a las funciones sustantivas asignadas en su plan de trabajo*

**b. Evaluación Por Parte De Los Estudiantes**

*Es la que realizan los estudiantes, a cada profesor de la institución para evaluar el desempeño de cada profesor, a través de un aplicativo informático que se encuentra colgado en la página web de la institución.*

**c. Evaluación por parte de Decanos, de Directores De Programa o del coordinador académico de posgrado.**

*Es la que realiza el Director de Departamento, a cada profesor adscrito a su dependencia para evaluar el trabajo desarrollado por éste, de acuerdo al cumplimiento de los compromisos pactados en el plan de trabajo al inicio de cada período académico.*

**d. Evaluación por parte de Los Colegas**

*Constituye un proceso de valoración conjunta que realizan los profesores, teniendo en cuenta su actitud individual y grupal y su compromiso, frente al desarrollo de las actividades del programa y a la institución.*

**Artículo 28: Evaluación ponderada.**

*Del resultado total de la evaluación se obtendrá por el promedio ponderado de los cuatro componentes contemplados en el proceso institucional de evaluación del profesor. Éstos tendrán la siguiente ponderación:*

<i>Autoevaluación:</i>	<i>10%</i>
<i>Evaluación por parte de los estudiantes:</i>	<i>30%</i>
<i>Evaluación del jefe inmediato:</i>	<i>50%</i>
<i>Evaluación de los colegas:</i>	<i>10%</i>

## CAPITULO VII

### ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES DE PLANTA

**Artículo 29:** *Se entiende por Escalafón de los profesores de planta, el mecanismo que promueve el desarrollo integral de los profesores; a partir de su clasificación por méritos académicos, investigativos y profesionales; reconociendo su experiencia, desempeño y competencias como atributos esenciales que garantiza su idoneidad para la materialización de las funciones sustantivas.*

**Artículo 30:** *Los criterios que rigen el escalafón de los profesores son:*

- a. *Nivel de formación: Hace referencia a los títulos de pregrado, maestría o doctorado que ostenta el profesor.*
- b. *Producción intelectual: La producción de escritos científicos, literarios y humanísticos, producción de obras artísticas, producción de inventos, de diseños o desarrollos tecnológicos que realizan los profesores de planta. Esta se medirá mediante el sistema de puntos definido por Consejo Directivo.*
- c. *Experiencia en docencia: entendida como el tiempo y calidad en el ejercicio de esta función, medida en años de experiencia y evaluación de desempeño; acorde a la modalidad del programa académico (presencial o virtual).*
- d. *Actividades de formación de talento humano para el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación: Entendidas como las tutorías de trabajo de grado y creación o actualización de cursos, asignaturas o módulos de maestría o doctorados. Esta se medirá mediante el sistema de puntos definido por Consejo Directivo.*
- e. *Experiencia profesional: Se entiende por el ejercicio de su área de formación disciplinar, que se puede dar por vinculación laboral o a través de un proyecto de investigación o extensión a una entidad pública o privada,*
- f. *Inglés: el nivel de dominio de este idioma, como predominante en la ciencia, desde las competencias de comprensión, expresión oral y escrita; medido a través del marco común europeo de referencia (MCER).*
- g. *Índice H en SCOPUS*
- h. *Categoría Colciencias*

**PARÁGRAFO 1:** *El sistema de puntos es un mecanismo de medición de los esfuerzos de los profesores en la generación de producción intelectual y ejecución de actividades de formación de talento humano, para el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación de la Universidad de la Costa. Es definido mediante Acuerdo de Consejo Directivo.*

**Artículo 31:** *El personal de profesores de la Universidad de la Costa, se clasifica de acuerdo con sus calidades académicas en las siguientes categorías:*

- a. *Asistente, esta categoría se subdivide en tres (I, II, III).*
- b. *Adjunto, esta categoría se subdivide en tres (I, II, III).*
- c. *Titular, esta categoría se subdivide en tres (I, II, III).*

**Artículo 32:** *Los requisitos para la categoría de Asistente-I:*

- a. *Poseer título de pregrado.*
- b. *Ser estudiante de maestría.*

**Artículo 33:** *Los requisitos para la categoría de Asistente-II:*

- a. *Poseer título de Maestría en el área particular de su actividad profesor a la cual se proyecta.*
- b. *Nivel de producción intelectual, conforme al sistema de puntos vigente.*
- c. *Certificación de inglés mínimo B1.*

**Parágrafo:** *El tiempo de permanencia máximo en esta categoría es de cinco (5) años.*

**Artículo 34:** *Los requisitos para la categoría de Asistente-III:*

- a. *Poseer título de Maestría en el área particular de su actividad profesor a la cual se proyecta.*
- b. *Nivel de producción intelectual, conforme al sistema de puntos vigente.*
- c. *Experiencia profesor mínimo de 2 años.*
- d. *Actividades de formación de talento humano.*
- e. *Certificación de inglés mínimo B1*

**Parágrafo:** El tiempo de permanencia máximo en esta categoría es de cinco (5) años.

**Artículo 35:** Los requisitos para la categoría de Adjunto I:

- a. Poseer título de Maestría en el área particular de su actividad profesor a la cual se proyecta.
- b. Nivel de producción intelectual, conforme al sistema de puntos vigente.
- c. Experiencia profesor mínimo de tres (3) años.
- d. Actividad de formación de talento humano.
- e. Experiencia profesional en el ejercicio de su disciplina, mínimo de 1 año.
- f. Certificación de inglés mínimo B1.

**Parágrafo:** El tiempo de permanencia máximo en esta categoría es de cinco (5) años.

**Artículo 36:** Los requisitos para la categoría de Adjunto II:

- a. Poseer título de Maestría en el área particular de su actividad profesor a la cual se proyecta.
- b. Nivel de producción intelectual, conforme al sistema de puntos vigente.
- c. Experiencia profesor mínimo de tres (3) años.
- d. Actividad de formación de talento humano.
- e. Experiencia profesional en el ejercicio de su disciplina, mínimo de 1 año.
- f. Certificación de inglés mínimo B1.

**Parágrafo:** El tiempo de permanencia máximo en esta categoría es de cinco (5) años.

**Artículo 37:** Los requisitos para la categoría de Adjunto III:

- a. Poseer título de Maestría en el área particular de su actividad profesor a la cual se proyecta o ser candidato a doctor o poseer producción intelectual.
- b. Nivel de producción intelectual, conforme al sistema de puntos vigente.
- c. Experiencia profesor mínimo de tres (3) años.
- d. Actividad de formación de talento humano.
- e. Experiencia profesional en el ejercicio de su disciplina, mínimo de 1 años.

- f. *Certificación de inglés mínimo B1*
- g. *Índice H SCOPUS 1*
- h. *Categoría Colciencias Investigador Asociado*

**Parágrafo:** *El tiempo de permanencia máximo en esta categoría es de cinco (5) años.*

**Artículo 38:** *Los requisitos para la categoría de Titular I:*

- a. *Poseer título de Doctor en el área particular de su actividad profesor a la cual se proyecta.*
- b. *Nivel de producción intelectual, conforme al sistema de puntos vigente.*
- c. *Experiencia profesor mínimo de cuatro (4) años.*
- d. *Actividad de formación de talento humano.*
- e. *Experiencia profesional en el ejercicio de su disciplina, mínimo de 2 años.*
- f. *Certificación de inglés mínimo B1.*
- g. *Índice H SCOPUS 1*
- h. *Categoría Colciencias Investigador Asociado*

**Parágrafo:** *El tiempo de permanencia máximo en esta categoría es de diez (10) años.*

**Artículo 39:** *Los requisitos para la categoría de Titular II:*

- a. *Poseer título de Doctor en el área particular de su actividad profesor a la cual se proyecta.*
- b. *Nivel de producción intelectual, conforme al sistema de puntos vigente.*
- c. *Experiencia profesor mínimo de cuatro (4) años.*
- d. *Actividad de formación de talento humano.*
- e. *Experiencia profesional en el ejercicio de su disciplina, mínimo de 2 años.*
- f. *Certificación de inglés mínimo B1.*
- g. *Índice H SCOPUS 3*
- h. *Categoría Colciencias Investigador Asociado*

**Parágrafo:** *El tiempo de permanencia máximo en esta categoría es de diez (10) años.*

**Artículo 40:** Los requisitos para la categoría de Titular III:

- a. Poseer título de Doctor en el área particular de su actividad profesor a la cual se proyecta.
- b. Nivel de producción intelectual, conforme al sistema de puntos vigente.
- c. Experiencia profesor mínimo de cuatro (4) años.
- d. Actividad de formación de talento humano.
- e. Experiencia profesional en el ejercicio de su disciplina, mínimo de 2 años.
- f. Certificación de inglés mínimo B1.
- g. Índice H SCOPUS 4
- h. Categoría Colciencias Investigador Senior

**Parágrafo:** El tiempo de permanencia máximo en esta categoría es de diez (10) años

## CAPITULO VIII

### RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS

**Artículo 41: Reconocimiento:** Es una exaltación pública para aquellos profesores que se han destacado por su labor en la docencia, investigación y extensión y será reglamentado por el Consejo Académico.

**Artículo 42: Estímulos:** Los estímulos son los incentivos que se les otorgan a los profesores con el fin de promover la excelencia de su gestión académica. Los estímulos serán reglamentados por el Consejo Directivo y pueden ser:

- a. Económicos, no constitutivos de salarios.
- b. Becas y financiación de capacitación y formación.
- c. Participación en eventos internacionales a través de ponencias.
- d. Los demás que se señale el Consejo Directivo.

**PARÁGRAFO:** Los estímulos económicos, no constitutivos en salarios, serán valorados mediante acuerdo expedido por el Consejo Directivo.

**Artículo 43: Criterios:** Los criterios que serán tenido en cuenta para la definición de reconocimientos y estímulos son:



- *Evaluación de desempeño profesor.*
- *Desempeño académico de los estudiantes.*
- *Producción y visibilidad científica.*
- *Gestión de recursos para la financiación de proyectos de investigación y extensión*
- *Consecución de recursos financieros a través de consultorías.*
- *Índice de permanencia y graduación de los programas académicos.*
- *Desarrollo e impacto de actividades de proyección social.*

## **CAPÍTULO IX**

### **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**Artículo 44:** *Las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar un profesor de tiempo completo son las siguientes:*

- a. En servicio activo*
- b. En licencia*
- c. En permiso*
- d. En comisión*
- e. En vacaciones*
- f. Año Sabático*
- g. Suspendido en el ejercicio de sus funciones.*

**Artículo 45:** *SERVICIO ACTIVO. Un profesor se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo para el cual fue contratado.*

*Se considera que aún lo está, cuando el profesor ejerce ocasionalmente funciones administrativas, de investigación, extensión, de internacionalización, sin hacer dejación del cargo del cual es titular.*

**Artículo 46:** *EN LICENCIA. Un profesor se encuentra en licencia no remunerada, cuando transitoriamente y por un término definido voluntariamente se ausenta del ejercicio de su cargo, por solicitud previamente aprobada por la Institución.*

**PARAGRAFO I:** *El profesor tiene derecho a ausencia ordinaria, a solicitud propia sin remuneración, hasta 60 días al año, continuo o discontinuo. La licencia podrá prorrogarse hasta por 120 días cuando a juicio de la autoridad competente exista justa causa.*

**PARÁGRAFO II.** *Toda solicitud de licencia ordinaria o prórroga de la misma deberá elevarse por escrito ante el Jefe de Talento Humano, previo concepto del Decano respectivo y del Vicerrector Académico.*

**PARÁGRAFO III.** *El tiempo de licencia ordinaria y su prórroga no es computable para, efectos prestacionales.*

**Artículo 47:** *EN PERMISO: El profesor podrá solicitar por escrito a la Jefatura de Talento Humano, previo concepto del Jefe inmediato, permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles por año.*

**Artículo 48:** *EN COMISION. El profesor se encuentra en comisión cuando ha sido autorizado por el Consejo Directivo de la institución, para desempeñar temporalmente sus funciones en lugar diferente al habitual de trabajo. Las comisiones pueden ser:*

*a. De servicios: Desarrollar labores propias del cargo en un lugar diferente al de su habitual trabajo, asistir a reuniones, conferencias, seminarios, congresos u otras actividades que interesen a la institución en el área o actividad en que el profesor presta sus servicios.*

*b. De estudio: Son aquellas que la Institución otorga a los Profesores, para adelantar estudios de posgrados, cursos de capacitación, actualización y complementación que corresponda a los programas de desarrollo profesora y que deben cumplir las siguientes condiciones:*

*i. La comisión de estudio deberá estar amparada en un convenio entre la Universidad de la Costa y la institución en la cual el profesor desarrollará sus estudios, para reglamentar la propiedad intelectual de los productos que se generarán.*

*ii. El Profesor a quien se le autorice una comisión de estudio, se comprometerá mediante contrato a prestar sus servicios a la institución, por un término no inferior al doble de la duración de los estudios y con una dedicación que no será inferior a la que poseía en el momento de otorgársele la comisión.*

*iii. Todo profesor que sea enviado en comisión de estudio, deberá presentar un plan de investigación donde incluya los productos científicos que va a generar durante el tiempo que se encuentre en comisión, este debe ser aprobado por el Consejo Directivo.*

**PARÁGRAFO I:** Durante el proceso de comisión, el profesor deberá:

- a. Presentar certificado de notas o equivalente por período académico durante su comisión.
- b. Presentar un informe ejecutivo al Decano y al Comité Curricular de su programa, relacionado al cumplimiento de sus compromisos del plan de trabajo anual durante la comisión.
- c. Desarrollar las asignaturas establecidas en su plan de trabajo anual.

**PARÁGRAFO II:** La duración de la comisión de estudios estará sujeta al término de desarrollo del plan de estudios del programa al cual aplica el profesor.

Una vez finalice la comisión de estudios, el profesor deberá:

- a. Presentar el título en un máximo de dos años para aquellos profesores que estuvieren cursando programa de doctorado y de un año para lo que estuvieren cursando maestría.
- b. Convalidar el título otorgado por una institución de educación superior extranjera ante el Ministerio de Educación Nacional en un plazo máximo de un (1) año.
- c. Reasumir inmediatamente los compromisos laborales en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión según las necesidades del programa académico aprobados por el CSEP

**PARÁGRAFO III:** Seguimiento y Control: El seguimiento de la comisión de estudios se hará semestralmente y corresponde al Director de Programa o Decano en aquellos programas que tienen un solo programa, y debe informar las novedades durante la comisión al CSEP. El incumplimiento de alguna de las obligaciones del profesor establecidas en la comisión de estudios o plan de trabajo anual será causal para revocar la comisión de estudios.

**PARÁGRAFO IV:** A fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos del Profesor en comisión de estudio, éste deberá constituir a favor de la institución una caución en la cuantía y duración que se fije en el contrato. Dicha caución se hará efectiva en caso de incumplimiento del contrato por parte del Profesor.

**Artículo 49:** *DE LAS VACACIONES:* Se regirán por las normas legales vigentes.

**Artículo 50:** *DEL AÑO SABATICO:* Se entiende como año sabático aquel periodo que la institución otorga a los profesores de planta para fortalecer su desarrollo profesoral a través de la interacción con las comunidades académicas, centros de investigación o innovación, organizaciones no gubernamentales, entre otros; siempre y cuando no exista vinculación laboral con otra Institución de Educación Superior.

**PARÁGRAFO:** solo para profesores de planta en la categoría Titular que hayan laborado como mínimo diez (10) años en la Universidad de la Costa y demostrar generación de producción intelectual a través de publicaciones en revistas de alto impacto.

**Artículo 51:** *SUSPENDIDO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES:* Son los profesores que por haber cometido una falta grave se les separa temporalmente de sus funciones, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 45 literal c y artículos 48 literales a, b y c de este reglamento.

## CAPÍTULO X

### PARTICIPACION EN ORGANOS DE DIRECCION

**Artículo 52:** *Participación:* Los profesores de planta y catedráticos podrán ser representados ante los órganos de dirección y asesoría institucionales de acuerdo con los Estatutos. Estos órganos son:

- Consejo Directivo
- Consejo Académico
- Consejo de Facultad

**PARÁGRAFO:** La participación de los profesores en los comités curriculares se da a través de los coordinadores de las áreas del conocimiento de cada programa académico.

**Artículo 53:** *Elección:* La participación de los profesores en los órganos se da a través de figura de la representación, la cual se realiza por elección democrática.

**Artículo 54: Periodo:** La elección de los representantes de profesor tiempo completo y catedrático será por un periodo de un año.

**Artículo 55: Compromisos de los profesores:** Los representantes de la comunidad de profesores ante los órganos de dirección y asesoría tienen los siguientes compromisos:

- Participar activamente con propuestas encaminadas al fortalecimiento de los procesos.
- Permanecer en constante interacción con la comunidad profesor que representa, ya sea de cada programa, facultad o nivel institucional, según sea el caso.
- Asistir a las sesiones del consejo a que pertenece.
- Ser vocero de las propuestas de la comunidad que representa.

## **CAPÍTULO XI**

### **DERECHOS Y DEBERES - REGIMEN DISCIPLINARIO DEL PROFESOR**

**Artículo 56: Son derechos del Profesor:**

- a. Los que emanan de la Constitución Política de Colombia, de las Leyes, del Estatuto de la Institución y demás normas que regulan la materia.
- b. Ejercer sus actividades académicas dentro del principio del pluralismo ideológico, libertad de pensamiento, enseñanza, aprendizaje, investigación cátedra, en el marco del Proyecto Educativo Institucional.
- c. Participar en los programas de cualificación profesoral que la Institución tiene, enmarcados en su plan de Desarrollo.
- d. Recibir trato adecuado y respetuoso, de parte de sus superiores, y de la comunidad académica en general.
- e. Disponer de un ambiente apropiado de trabajo.
- f. Obtener licencias, comisiones y permisos establecidos en la Ley y el presente régimen.

- g. Disponer de la propiedad intelectual o industrial en las condiciones previstas por la Ley, Estatutos de la Institución y el reglamento de propiedad intelectual.*
- h. Elegir y ser elegido democráticamente para los órganos de dirección de la institución y de los programas académicos acorde al reglamento de elección de representantes de los profesores.*
- i. Acceder a la oferta de servicios de Bienestar Universitario en pro de fortalecer su calidad de vida.*
- j. Recibir realimentación del ejercicio profesoral por parte de sus superiores.*
- k. Participar activamente en la construcción de su plan de trabajo, plan de estímulo y sistema de evaluación, articulado a los fines institucionales.*

**Artículo 57: Son deberes del Personal Profesor:**

- a. Cumplir con las obligaciones que se deriven de la Constitución Política Colombia, de las Leyes, del Estatuto de la Institución y las normas establecidas en la Universidad de la Costa.*
- b. Desempeñar personalmente las funciones que le sean asignadas, con responsabilidad, eficiencia y eficacia.*
- c. Articular las funciones de docencia, investigación y extensión teniendo en cuenta la internacionalización como eje transversal.*
- d. Utilizar, en sus actividades académicas, las herramientas tecnológicas e informáticas facilitadas por la institución, garantizando el manejo y buen uso de los recursos de la Institución, de acuerdo con las políticas definidas para el efecto.*
- e. Preparar y actualizar los contenidos, estrategias pedagógicas y evaluación de las asignaturas a su cargo acorde a la modalidad de formación.*
- f. Cumplir con la jornada laboral, de acuerdo con la intensidad horaria fijada para la carga académica a su cargo y el horario estipulado.*
- g. Garantizar el acompañamiento de los estudiantes a través de diferentes medios de comunicación hasta el cierre del período académico.*
- h. Respetar el ejercicio de su actividad académica en el marco de las libertades consagradas en el artículo 4 capítulo 1 de la ley 30 del 28 de diciembre de 1992.*
- i. Cumplir las orientaciones e instrucciones que en el orden académico y disciplinario se impartan.*
- j. Colaborar en forma permanente en la orientación profesional de los estudiantes a su cargo.*
- k. Mantener en el ejercicio de sus funciones, una conducta ética, moral y digna.*

*l. Aprobar satisfactoriamente en el tiempo estipulado por la institución, los cursos, seminarios, actualización, especialización y demás capacitaciones o actividades de formación profesional, programadas por la Institución en su respectiva especialidad.*

*m. Asumir la Evaluación a estudiantes como un proceso permanente.*

*n. Ingresar al sistema, las calificaciones de los cortes parciales y final, en las fechas estipuladas en el calendario académico de la Institución.*

*o. Respetar en sus actividades académicas, los derechos de autor, y en general los derechos de propiedad intelectual, sobre las obras o creaciones intelectuales que se utilicen, en especial abstenerse de usar o poseer programas de computador, recursos digitales y objetos virtuales de aprendizaje sin autorización de sus autores o titulares de la licencia, o reproducir sin autorización, las obras protegidas por los derechos de autor.*

**Artículo 58:** *El objetivo del Régimen disciplinario es el de regular la conducta del Profesor, garantizar el estricto cumplimiento de las normas consignadas en el presente Estatuto y en la Legislación Laboral.*

**Artículo 59:** *El incumplimiento de los deberes del Profesor se constituye en faltas disciplinarias. Estas se clasifican para efectos de la sanción en graves o leves*

## **CAPÍTULO XII**

### **REGIMEN DISCIPLINARIO DEL PROFESOR**

**ARTÍCULO 60. NOCIÓN DE FALTA DISCIPLINARIA.** *Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la realización de cualquiera de las conductas o comportamientos previstos como tal en el presente reglamento, que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y atribuciones, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el presente ordenamiento.*

**Parágrafo I.** *Las faltas disciplinarias podrán ser ejecutadas por comisión u omisión.*

**ARTÍCULO 61.** *La acción disciplinaria en relación con todas las faltas prescribirá en el término de dos años, contables para las faltas instantáneas a partir del día*

de su consumación y para las de índole permanente o continuadas, desde la ejecución del último acto.

**Parágrafo I.** El infractor podrá de manera expresa renunciar a la prescripción.

**ARTÍCULO 62.** La sanción disciplinaria prescribirá en el término de doce meses, contados a partir de la ejecutoria de la providencia que la interponga.

**ARTÍCULO 63. CLASES DE FALTAS** para los efectos del presente reglamento las faltas se clasifican en:

- a. Faltas Leves
- b. Faltas Graves
- c. Faltas Gravísimas.

**ARTÍCULO 64. FALTAS GRAVÍSIMAS.** Son faltas gravísimas para los profesores e investigadores y dan lugar a la imposición de la máxima sanción disciplinaria consagrada en el presente reglamento las siguientes:

- a. Cometer una conducta objetivamente tipificada en la ley penal como delito, sancionable a título de dolo, cuando se está en desarrollo de una actividad académica, evaluativa o investigativa, o cuando la víctima o perjudicado por dicho comportamiento pertenezca a la Comunidad educativa de la Universidad de la Costa.
- b. Provocar, amenazar, o agredir física o moralmente a estudiantes, Profesores, o autoridades académicas o administrativas.
- c. Aparecer como autor de una obra científica, literaria o artística protegida por los derechos de autor sin serlo.
- d. Alterar o modificar una obra preexistente de otro autor para hacerla figurar como propia sin serlo.
- e. Reproducir en trabajos propios, extractos de obras sin tener la autorización del autor, u omitiendo mencionar la fuente y el autor de la misma.
- f. Acceder y reproducir de manera indiscriminada en el desarrollo de trabajos académicos, de investigación, o trabajos de grado el uso de contenidos protegidos que se encuentran en internet sin la previa y expresa autorización del propietario de los derechos u omitiendo mencionar la fuente y el autor de la misma.
- g. Reiterar por cuarta vez de una falta calificada como leve en el presente reglamento.
- h. Haber sido objeto de tres sanciones de suspensión por motivos diferentes.
- i. La incompetencia comprobada en el desempeño de sus funciones.



- j. Solicitar o aceptar directamente o por interpuesta persona, para sí o para un tercero comisiones o dádivas en dinero o en especie por concepto de notas o evaluaciones.*
- k. Concurrir o encontrarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias estimulantes o estupefacientes a clase o actividades académicas*
- l. Valerse de su posición para requerir relaciones sexuales con cualquier miembro de la comunidad educativa.*

**Artículo 65. FALTAS GRAVES.** Son faltas graves para los profesores e investigadores:

- a. Haber sido objeto de tres amonestaciones escritas.*
- b. La utilización de bienes de la institución para fines distintos a aquellos a los que están destinados.*
- c. Incumplir los reglamentos generales de la UNIVERSIDAD DE LA COSTA y particulares de cada unidad profesor.*

**Artículo 66 FALTAS LEVES.** Son faltas leves para los profesores e investigadores:

- a. Dejar de asistir a su lugar de trabajo*
- b. Dejar de asistir a los eventos que programe su facultad o la institución*
- c. Dejar de dictar las horas de clases a su cargo durante el tiempo que señale la Institución o de asistir a los estudiantes virtuales*
- d. Dejar de presentarse para la realización de los exámenes programados*
- e. Dejar de entregar los productos de investigación o las calificaciones de las evaluaciones realizadas, en las fechas señaladas por la Institución y el programa.*
- f. Dejar de asistir a clases durante dos (2) horas seguidas, o no dictar las horas de clases completas.*
- g. El no acompañamiento de los estudiantes de la modalidad virtual a su cargo por un período mayor a 24 horas seguidas.*
- h. Dejar de ingresar a la plataforma por un lapso mayor a 24 horas.*

**Artículo 67.** *Adicional a las faltas expresamente indicadas en este reglamento también será falta el incumplimiento en los deberes y la extralimitación de derechos señalados en este reglamento o en otras normas emanadas por el consejo Académico de la Universidad.*

**PARAGRAFO.** *A fin de establecer la gravedad o levedad de estas faltas disciplinarias se tendrán en cuenta los siguientes aspectos.*

1. *El grado de culpabilidad.*
- 2 *El grado de perturbación de la actividad académica*
3. *La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.*
4. *Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado, el grado de participación en la comisión de la falta, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.*
5. *Los motivos determinantes del comportamiento.*
6. *Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o miembros de la comunidad educativa.*

**Artículo 68. SANCIONES PARA LOS PROFESORES** *Cuando un profesor incurra en los comportamientos descritos en el presente reglamento disciplinario de la Universidad de la Costa tendrán las siguientes sanciones:*

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** *Máxima sanción disciplinaria aplicable a profesores e investigadores y que implica la cancelación del contrato de trabajo.*

**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** *Consiste en la suspensión temporal del contrato de Trabajo, será de uno (1) a treinta días (30), sin derecho a remuneración, se aplica en caso de faltas graves.*

**AMONESTACIÓN:** *Consiste en un llamado de atención formal y por escrito que se hace al profesor o investigador por haber incurrido en una falta leve*

**ARTICULO 69. CRITERIOS AGRAVANTES DE RESPONSABILIDAD.** *Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:*

- a. *Reincidencia en la falta.*

- b. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes u otros servidores de la Institución.*
- c. Cometer la falta por aprovechamiento de confianza depositada por un superior.*
- d. Cometer la falta para ocultar otra.*
- e. Huir a la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros,*
- f. Infringir varias obligaciones con la misma acción u omisión.*
- g. Preparar la infracción y las modalidades de la misma.*

**ARTÍCULO 70. CRITERIOS ATENUANTES DE LA SANCIÓN** Serán circunstancias atenuantes, las siguientes:

- a. Buena conducta anterior.*
- b. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.*
- c. El confesar la falta oportunamente.*
- d. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.*

**ARTÍCULO 71. REQUISITOS FORMALES DE LA ACTUACIÓN** La actuación disciplinaria deberá adelantarse en idioma castellano, y se recogerá por duplicado, en el medio más idóneo posible.

*Para la práctica de las pruebas y para el desarrollo de la actuación se podrán utilizar medios técnicos, siempre y cuando su uso no atente contra los derechos y garantías constitucionales.*

*Las pruebas y diligencias pueden ser recogidas y conservadas en medios técnicos y su contenido se consignará por escrito sólo cuando sea estrictamente necesario. Así mismo, la evacuación de audiencias, diligencias en general y la práctica de pruebas pueden llevarse a cabo en lugares diferentes al del conductor del proceso, a través de medios como la audiencia o comunicación virtual.*

**ARTÍCULO 72. COMPETENCIA.** Serán Competentes para conocer los procesos adelantados en virtud de la presunta violación al presente Estatuto en cada uno de los casos las personas que a continuación se indican:

*Por las faltas gravísimas cometidas por Profesores e Investigadores será competente para conocer y fallar en primera instancia el Rector de la UNIVERSIDAD DE LA COSTA, en segunda instancia será competencia del Consejo Directivo.*

*Por faltas graves y leves cometidas por profesores e investigadores será competente el decano de la facultad a la cual esté vinculado el presunto infractor. Y la segunda instancia la evacuará el Vicerrector académico.*

**PARAGRAFO:** *Con el fin de facilitar la labor de Investigación, el funcionario competente podrá delegar la práctica de pruebas en un funcionario Investigador.*

**ARTÍCULO 73. SUJETOS PROCESALES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA.** *Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el investigado, su defensor y el funcionario investigador.*

*Quien rinde el informe no es sujeto procesal, sin embargo, a este se le debe notificar en forma personal las decisiones que pongan fin al proceso disciplinario, para que si es su deseo interponga los recursos señalados en el presente reglamento. Para estos efectos podrá conocer el expediente.*

**ARTÍCULO 74. FACULTADES DE LOS SUJETOS PROCESALES.** *Los sujetos procesales podrán:*

1. *Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas.*
2. *Interponer los recursos de ley.*
3. *Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma, y*
4. *Obtener copias de la actuación.*

**ARTÍCULO 75. FUNCIONARIO INVESTIGADOR:** *Requisitos para ser designado Funcionario Investigador:*

1. *Ser parte de la comunidad educativa de la UNIVERSIDAD DE LA COSTA y tener como forma de vinculación contrato laboral como funcionario administrativo o profesor con funciones administrativas.*
2. *Ser abogado Titulado.*
3. *No pertenecer a la línea de dependencia del presunto infractor*

**ARTÍCULO 76. FUNCIONARIO INVESTIGADOR:** *Requisitos para ser designado Funcionario Investigador:*

4. *Ser parte de la comunidad educativa de la UNIVERSIDAD DE LA COSTA y tener como forma de vinculación contrato laboral como funcionario administrativo o profesor con funciones administrativas.*
5. *Ser abogado Titulado.*

6. *No pertenecer a la línea de dependencia del presunto infractor*

**ARTÍCULO 77. ATRIBUCIONES DEL FUNCIONARIO INVESTIGADOR:** *El funcionario investigador tendrá como atribuciones las siguientes:*

- a. *Practicar las pruebas ordenadas por el funcionario competente.*
- b. *Ordenar las pruebas que por ser derivadas de una prueba ordenada por el competente pueda esclarecer los hechos objeto de investigación*
- c. *Organizar y custodiar el expediente.*
- d. *Notificar al Investigado las decisiones tomadas por el Funcionario Competente.*

**ARTÍCULO 78. INVESTIGADO.** *La calidad de investigado se adquiere desde el momento de la apertura de investigación, desde ese momento tendrá derecho a acceder al expediente, ha obtener copias de la actuación, a designar apoderado, a solicitar y controvertir las pruebas que reposen dentro de la actuación.*

**ARTÍCULO 79. DEFENSOR.** *El derecho a la defensa técnica es facultativo dentro del presente trámite disciplinario, en tal virtud el disciplinado podrá designar como su apoderado a un abogado o a un estudiante del consultorio Jurídico de la Universidad de la Costa.*

*La renuncia al derecho de ser asistido por defensor no constituye causal de nulidad alguna.*

**Artículo 80:** *El presente Acuerdo es aprobado a la fecha por el Consejo Directivo, regirá a partir de su promulgación y deroga los Acuerdos y Disposiciones que en relación a este Estatuto le sean contrarios. “*

**Artículo segundo:** *El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.*

Dado en Barranquilla, a los treinta y un (31) días del mes de julio de dos mil dieciocho (2018).

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,

**MARIO MAURY ARDILA**  
Presidente

**FEDERICO BORNACELLI VARGAS**  
Secretario General