ESTATUTO DEL PROFESORADO TECOC

“Arquitectura de la Mediación y el Humanismo”

CORPORACIÓN TECNOLÓGICA CATÓLICA DE OCCIDENTE

“HUMANISMO CRISTIANO CON TECNOLOGÍA Y SOLIDARIDAD”

Santa Fe de Antioquia, marzo de 2026

CORPORACIÓN TECNOLÓGICA CATÓLICA DE OCCIDENTE - TECOC

MONS. HUGO TORRES MARÍN
Arzobispo Arquidiócesis de Santa Fe de Antioquia
Canciller

JORGE IGNACIO GIRALDO PUERTA, Pbro.
Rector

MARITZA EUGENIA MEJIA OROZCO
Vicerrectora Académica

EMMA CARRION RODRIGUEZ
Asesora en Aseguramiento de la Calidad

Otros colaboradores

DANIELA PARRA RODRIGUEZ
Secretaria General

LUIS FERNANDO METAUTE VILLA
Coordinador Extensión y Apoyo a la Comunidad

Tabla de Contenido

ESTATUTO DEL PROFESORADO TECOC 1
INTRODUCCIÓN 4
CAPÍTULO I: OBJETIVOS Y NATURALEZA 5
CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES 5
CAPÍTULO III: SELECCIÓN DE LOS DOCENTES 6
CAPÍTULO IV: VINCULACIÓN 6
CAPÍTULO V: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES 7
CAPÍTULO VI: PRODUCCIÓN INTELECTUAL 7
CAPÍTULO VII: CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES 7
CAPÍTULO VIII: DISTINCIONES Y ESTÍMULOS 7
CAPÍTULO IX: SITUACIONES LABORALES 8
CAPÍTULO X: DERECHOS Y DEBERES 11
CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO 11

ESTATUTO DEL PROFESORADO TECOC
Arquitectura de la Mediación y el Humanismo

INTRODUCCIÓN

Hacia un Nuevo Estatuto del Profesorado TECOC: Arquitectura de la Mediación y el Humanismo

Fundamentación y Naturaleza del Profesorado en el Sistema Viable El profesorado de la Corporación Tecnológica Católica de Occidente se concibe como el subsistema de operación primordial que garantiza la viabilidad y autopoiesis institucional. En concordancia con el PEI, el docente trasciende la función de transmisor de información para convertirse en un Mediador de la Complejidad, encargado de articular el Humanismo Cristiano con la Tecnología y la Solidaridad. Esta visión sistémica exige que el profesor sea un arquitecto del aprendizaje que comprende la comunicación como la unidad operativa básica, asegurando que la formación tecnológica impacte directamente en la transformación del territorio y el bienestar de la comunidad.

Perfil Docente y el Ethos Institucional El perfil del profesor en TECOC se define por su capacidad de integrar la excelencia técnica con una conciencia ética y social profunda. El docente debe ser un dinamizador del modelo pedagógico experiencial, vinculando la teoría con la práctica aplicada y la investigación con la solución de problemas reales del entorno. Este Ethos institucional requiere de profesionales que no solo posean suficiencia académica, sino que demuestren una vocación por la investigación formativa y la proyección social, entendiendo que su labor es el motor que impulsa el SIAC desde la base de la pirámide organizacional.

Ciclos de Vida y Carrera Docente: De la Selección a la Autorregulación La selección y vinculación del profesorado se fundamenta en los principios de transparencia y mérito, orientados por las necesidades de inteligencia del sistema institucional. La carrera docente no se percibe como una trayectoria lineal administrativa, sino como un proceso de crecimiento continuo dentro de un ecosistema de aprendizaje. La permanencia y el ascenso del profesorado se vinculan a su capacidad de generar aportes significativos a la cultura de la autorregulación, demostrando coherencia entre sus prácticas pedagógicas y los resultados de aprendizaje definidos por la corporación.

Evaluación como Ciclo de Retroalimentación y Desarrollo La evaluación docente en TECOC se aleja del enfoque punitivo para constituirse en un componente esencial del Ecosistema de Inteligencia. Se trata de un ciclo recursivo de retroalimentación que permite al docente y a la institución identificar oportunidades de mejora y desarrollo profesional. Este proceso evalúa la eficacia de la mediación pedagógica, el impacto de la investigación en el aula y la calidad del relacionamiento con el entorno. La evaluación es, en última instancia, el mecanismo que asegura que el profesorado se mantenga alineado con la misión institucional y las demandas cambiantes del aseguramiento de la calidad.

Producción Intelectual, Innovación y Proyección Territorial La propiedad intelectual y la producción académica de los docentes se orientan hacia la generación de conocimiento que responda a la coyuntura del occidente antioqueño y del país. Se privilegia la investigación que fomente la innovación social y la transferencia tecnológica, reconociendo el valor de las obras que fortalecen la identidad cultural y el desarrollo sostenible. El estatuto protege y estimula la creación docente siempre que esta contribuya al fortalecimiento del sistema institucional y al posicionamiento de TECOC como un referente de calidad educativa y compromiso social.

CAPÍTULO I: OBJETIVOS Y NATURALEZA

ARTÍCULO 1. Ámbito de Aplicación. El presente Estatuto regula las relaciones recíprocas entre TECOC y sus profesores en lo referente a ingreso, clasificación, promoción y retiro. Se fundamenta en principios de democracia, libertad de cátedra y pensamiento, garantizando un entorno pluralista donde ningún credo es impuesto como oficial.

ARTÍCULO 2. Objetivos Estratégicos. Este cuerpo normativo busca promover el mejoramiento del nivel académico institucional y establecer políticas claras sobre la carrera docente conforme a la ley. Persigue estimular la producción intelectual colectiva e individual, definiendo los derechos y obligaciones derivados del régimen salarial y prestacional vigente.

ARTÍCULO 3. Definición del Profesor. Se define como profesor a la persona natural dedicada primordialmente a las funciones de docencia, investigación y extensión en TECOC. Los docentes de tiempo completo y medio tiempo podrán asumir temporalmente funciones administrativas según lo requiera la organización.

ARTÍCULO 4. Requisitos de Ingreso. Para ser profesor universitario se requiere ser ciudadano colombiano o residente legal, poseer un título de educación superior reconocido y acreditar mínimo dos años de experiencia profesional posterior al título.

CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 5. Categorías por Dedicación. Las labores académicas están a cargo de profesores de tiempo completo (más de ochenta horas mensuales), medio tiempo (menos de ochenta horas) y de cátedra. También se contempla la figura del profesor ocasional para atender necesidades temporales del sistema.

ARTÍCULO 6. Profesor de Tiempo Completo. Es quien posee título universitario, acredita dos años de práctica docente en entidades tecnológicas y cuenta con el informe favorable del Consejo Académico tras cumplir los requisitos del estatuto. El ascenso a esta categoría se realiza generalmente desde la de medio tiempo.

ARTÍCULO 7. Profesor de Medio Tiempo. Requiere título universitario, tres años de práctica docente y el aval del Consejo Académico. Esta posición se alcanza tras haber ejercido como profesor de cátedra y recibir la evaluación satisfactoria de la instancia correspondiente.

ARTÍCULO 8. Profesor de Cátedra. Es el profesional que, con título tecnológico otorgado o reconocido en Colombia, es seleccionado por el pleno de sus requisitos y merecimientos para funciones específicas.

ARTÍCULO 9. Requisitos para el Ascenso. El ascenso exige haber aprobado cursos de docencia o investigación reconocidos por TECOC y obtener un informe evaluativo favorable de la facultad donde labora.

ARTÍCULO 10. Procedimiento de Promoción. El ascenso requiere el aval de una comisión del Consejo Académico sobre un ensayo científico, texto especializado o participación en investigación que aporte a la cátedra. Se equipará a esto la ejecución de una obra técnica relevante o la aprobación de estudios de posgrado en el área.

CAPÍTULO III: SELECCIÓN DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 11. Comité de Selección. Es un órgano de naturaleza académica y asesora encargado de la selección, ingreso, promoción y evaluación permanente de los profesores.

ARTÍCULO 12. Funcionamiento del Comité. Sesionará por convocatoria del Consejo Académico o la Vicerrectoría, dejando constancia en actas de sus recomendaciones para la provisión de cargos.

ARTÍCULO 13. Funciones del Comité. Sus responsabilidades incluyen ajustar perfiles de selección, calificar hojas de vida, coordinar evaluaciones de ingreso y emitir conceptos sobre el desempeño académico docente.

CAPÍTULO IV: VINCULACIÓN

ARTÍCULO 14. Formalización. Los profesores serán vinculados previo cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios establecidos por la Institución.

ARTÍCULO 15. Contratación de Tiempo Completo y Medio Tiempo. Estos docentes serán vinculados mediante contrato donde conste explícitamente su categoría y dedicación para efectos salariales.

ARTÍCULO 16. Vinculación de Cátedra. Se realiza mediante contrato para el periodo académico específico y por horas efectivas de docencia, sujeto al cumplimiento de los deberes previstos.

ARTÍCULO 17. Categorías Salariales. La remuneración del profesor de cátedra se determinará según las categorías de Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular.

ARTÍCULO 18. Requisitos de Vinculación. Incluyen poseer buena reputación ética y académica, ser apto física y mentalmente y no tener cruces de horario con otras instituciones. El Comité de Selección podrá solicitar referencias para validar la idoneidad del aspirante.

CAPÍTULO V: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 19. Concepto de Evaluación. Es un proceso objetivo e integral que mide el desempeño del profesor en docencia, investigación y administración para el mejoramiento académico.

ARTÍCULO 20. Periodicidad. Los docentes de tiempo completo y medio tiempo se evalúan semestralmente; los de cátedra, antes del vencimiento de su contrato.

ARTÍCULO 21. Uso de Resultados. La información evaluativa fundamenta políticas de mejoramiento, planes de capacitación y el otorgamiento de estímulos a los profesores destacados.

ARTÍCULO 22. Criterios de Evaluación. Se consideran aspectos técnico-pedagógicos, desempeño de funciones, actualización profesional y productividad académica.

ARTÍCULO 23. Calificación. Un resultado inferior al 70% del puntaje total se considera no satisfactorio para los fines institucionales.

ARTÍCULO 24. Recursos. El profesor puede interponer recurso de reposición ante el Consejo Académico dentro de los quince días siguientes a la notificación de su evaluación.

CAPÍTULO VI: PRODUCCIÓN INTELECTUAL

ARTÍCULO 25. Naturaleza de la Producción. Se entiende como el resultado de la reflexión e investigación para el desarrollo de las ciencias y el logro de la misión institucional, reconocida según la ley.

CAPÍTULO VII: CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 26. Planes de Formación. TECOC adoptará planes de capacitación en disciplinas específicas y en el campo pedagógico e investigativo para garantizar la promoción docente.

ARTÍCULO 27. Validez de Títulos. Los certificados y títulos deben cumplir con los registros legales vigentes, incluyendo las convalidaciones para estudios realizados en el exterior.

CAPÍTULO VIII: DISTINCIONES Y ESTÍMULOS

ARTÍCULO 28. Tipología. Se establecen las calidades de Profesor Distinguido, Honorario y Emérito para reconocer la excelencia en el servicio.

ARTÍCULO 29. Profesor Distinguido. Se otorga por diez años de servicio continuo y contribuciones significativas a la ciencia, técnica o arte mediante trabajos originales.

ARTÍCULO 30. Profesor Honorario. Reconoce veinte años de servicio, aportes a la dirección académica y la categoría de tiempo completo.

ARTÍCULO 31. Profesor Emérito. Es la máxima distinción por más de veinte años de labor y aportes relevantes sobresalientes calificados por jurados expertos.

ARTÍCULO 32. DEL TRÁMITE DE LAS DISTINCIONES. El otorgamiento de cualquier distinción académica inicia con la identificación de los méritos excepcionales del profesor, ya sea por solicitud del interesado o por iniciativa motivada de sus pares o del Consejo Académico. Este proceso se sustenta en una revisión integral de la trayectoria del mediador, valorando su impacto en el aula, la investigación aplicada y su compromiso con los valores de la TECOC.

ARTÍCULO 33. DE LA APROBACIÓN Y EL ACTO ADMINISTRATIVO. Una vez verificados los requisitos por el Comité de Selección y Desarrollo, el Consejo Académico emitirá un concepto que será presentado al Rector para su decisión final. La distinción se formaliza mediante una resolución rectoral motivada, la cual será entregada en una sesión especial o acto académico que resalte la importancia de la labor docente como motor de la transformación institucional.

ARTÍCULO 34. DEL REGISTRO Y LA HOJA DE VIDA. Como parte del ciclo de vida del profesor en la Institución, toda distinción otorgada debe ser consignada formalmente en su hoja de vida y en el sistema de información institucional. Este registro no solo actúa como un reconocimiento administrativo, sino que se constituye en un hito de su carrera docente que fundamenta futuros procesos de promoción y ascenso dentro del escalafón.

CAPÍTULO IX: SITUACIONES LABORALES

ARTÍCULO 35. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. El profesor puede encontrarse en servicio activo, licencia, permiso, comisión, vacaciones o suspensión.

ARTÍCULO 36. LICENCIA ORDINARIA. La institución reconoce que el profesor, en su ejercicio profesional, puede requerir pausas temporales para atender proyectos personales o situaciones externas que no se relacionen directamente con su labor académica. Esta licencia se concede a solicitud del interesado y bajo la autorización de la instancia competente, permitiendo un distanciamiento transitorio de las funciones operativas sin que esto signifique la pérdida de su lugar dentro del sistema institucional.

ARTÍCULO 37. COMPUTACIÓN DEL TIEMPO EN LICENCIA ORDINARIA. Dado que la licencia ordinaria representa una interrupción en la actividad efectiva de mediación pedagógica, el tiempo transcurrido durante este periodo no se considera computable para efectos de antigüedad, escalafón o reconocimiento de prestaciones sociales. Esta disposición asegura

que el crecimiento dentro de la carrera docente sea un reflejo del ejercicio real y continuo del compromiso con el aprendizaje y la investigación en el territorio.

ARTÍCULO 38. LICENCIA POR SALUD. El bienestar del componente humano es una condición indispensable para la estabilidad y viabilidad de los procesos formativos. En situaciones donde la salud física o mental del docente requiera una atención prioritaria, se otorgará una licencia conforme a las certificaciones de las entidades de previsión social legalmente reconocidas. Durante este periodo, la institución prioriza la recuperación del docente para que pueda retomar su papel como arquitecto del conocimiento en condiciones óptimas de armonía y capacidad.

ARTÍCULO 39. LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD. TECOC abraza el valor de la vida y el equilibrio entre la dimensión profesional y la familiar. En coherencia con la normativa nacional y los principios del humanismo, se garantizan las licencias de maternidad, paternidad y adopción como periodos esenciales para el cuidado y el fortalecimiento de los vínculos sociales básicos. La institución asegura que estos procesos se desarrollen con el respaldo administrativo necesario, garantizando la estabilidad laboral del mediador.

ARTÍCULO 40. OBLIGACIÓN DE REINCORPORACIÓN. Una vez finalizado el término de cualquier licencia, el docente asume la responsabilidad de retomar sus labores de manera inmediata en la fecha establecida. Este acto de reincorporación es fundamental para restaurar el flujo de comunicación pedagógica y asegurar que el diseño curricular y las actividades de investigación no sufran alteraciones que afecten el propósito misional del sistema educativo.

ARTÍCULO 41. ABANDONO DEL CARGO POR INCUMPLIMIENTO. El incumplimiento injustificado en el deber de reincorporarse a las actividades académicas tras el vencimiento de una licencia constituye un acto de abandono del cargo. Esta situación se entiende como una ruptura unilateral del compromiso ético y contractual con la comunidad educativa, lo cual activa los procedimientos legales y administrativos pertinentes para salvaguardar la prestación del servicio y la integridad del sistema institucional.

ARTÍCULO 42. DE LOS PERMISOS Y EL EQUILIBRIO DOCENTE. La Institución reconoce que el mediador pedagógico requiere flexibilidad para atender situaciones de fuerza mayor o necesidades personales que inciden en su bienestar. En este sentido, el Rector tiene la facultad de conceder permisos remunerados por justa causa, entendiendo que el respaldo institucional en momentos críticos fortalece el compromiso del docente y asegura que, al retornar a sus funciones, su capacidad de mediación y comunicación con el estudiante se mantenga en niveles óptimos de excelencia y serenidad.

ARTÍCULO 43. NATURALEZA DE LAS COMISIONES. Las comisiones se conciben como desplazamientos estratégicos del profesorado para cumplir misiones específicas que benefician el ecosistema de la TECOC. Ya sea para fortalecer procesos académicos en sedes diferentes o para representar a la Institución en redes de conocimiento, la comisión permite que la experiencia y el saber del docente circulen a través de la organización, promoviendo

una visión sistémica y una identidad institucional cohesionada en todos los territorios donde se tiene presencia.

ARTÍCULO 44. COMISIÓN DE ESTUDIOS Y CRECIMIENTO INTELECTUAL. El desarrollo del profesorado es una inversión fundamental para la viabilidad de los programas académicos. Por ello, se establece la comisión de estudios para adelantar programas de posgrado, la cual requiere la autorización previa del Consejo Directivo. Este proceso busca alinear la formación avanzada del docente con las líneas de investigación y las necesidades estratégicas de la Institución, garantizando que el nuevo conocimiento adquirido sea revertido en la actualización de los currículos y en la calidad de la mediación pedagógica.

ARTÍCULO 45. COMISIÓN DE SERVICIOS EN SEDES. Con el fin de garantizar la equidad y la transferencia de buenas prácticas entre los diferentes nodos de la Institución, el docente podrá ser comisionado para ejercer sus funciones en sedes distintas a su lugar de vinculación original. Esta movilidad interna se orienta a fortalecer la capacidad operativa de los programas tecnológicos y a asegurar que la impronta del Humanismo Cristiano y el rigor técnico de la TECOC se manifiesten de manera uniforme y pertinente en cada contexto regional.

ARTÍCULO 46. FORMALIZACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DE LAS COMISIONES. Toda comisión debe ser formalizada mediante un acto administrativo que defina su objeto, duración y las condiciones de apoyo institucional. Al finalizar la comisión, el docente asume la responsabilidad de presentar un informe descriptivo o realizar una transferencia de conocimiento que permita a la comunidad académica aprender de su experiencia. Este flujo de información es vital para que la Institución evalúe el impacto de la movilidad y continúe refinando sus procesos de planeación estratégica y aseguramiento pedagógico.

ARTÍCULO 47. NATURALEZA DEL COMPROMISO EN COMISIONES DE ESTUDIO. El desarrollo del profesorado a través de estudios de posgrado se entiende como una alianza estratégica para elevar la inteligencia colectiva de la organización. Al ser comisionado para fortalecer su perfil académico, el docente asume un compromiso de reciprocidad con la institución, reconociendo que la formación avanzada no es solo un logro individual, sino un recurso que debe ser revertido en la mejora de la mediación pedagógica y en la solidez de la investigación formativa.

ARTÍCULO 48. CONVENIO DE PERMANENCIA INSTITUCIONAL. Para asegurar que el conocimiento adquirido durante la comisión de estudios se integre de manera efectiva en los procesos académicos, el profesor debe suscribir un convenio de permanencia. Este acuerdo formaliza el tiempo que el docente se obliga a prestar sus servicios tras finalizar su formación, garantizando la estabilidad de los proyectos curriculares y permitiendo que la inversión realizada por la comunidad institucional se traduzca en un impacto real y duradero en el territorio.

ARTÍCULO 49. GARANTÍAS Y RESPONSABILIDAD COMPARTIDA. La protección de los recursos destinados al crecimiento profesoral exige la constitución de garantías que respalden el cumplimiento de las obligaciones académicas y de permanencia. En caso de una

desvinculación voluntaria antes de cumplir los términos pactados, el mediador asume la responsabilidad de compensar proporcionalmente los costos de su formación, asegurando así la sostenibilidad de las políticas de capacitación y el acceso equitativo de otros colegas a oportunidades similares de desarrollo.

ARTÍCULO 50. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO POST-COMISIÓN. La reincorporación efectiva tras una comisión de estudios implica un proceso de transferencia activa de saberes hacia el sistema institucional. El docente liderará espacios de actualización, talleres o proyectos de innovación educativa que permitan socializar los hallazgos de su investigación, asegurando que la formación de alto nivel permee todos los niveles de la organización y fortalezca la visión sistémica de los programas tecnológicos.

ARTÍCULO 51. EL ENCARGO COMO DINAMISMO OPERATIVO. La figura del encargo se establece como un mecanismo de gestión que permite al docente asumir temporalmente las funciones de otros empleos o cargos administrativos que se encuentren vacantes. Esta situación administrativa se fundamenta en la idoneidad y el liderazgo del profesor, quien aporta su visión académica a la gestión directiva para garantizar la continuidad de los procesos y el equilibrio de la organización durante los periodos de transición, sin que ello implique una renuncia a su esencia como arquitecto del aprendizaje.

CAPÍTULO X: DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 52. Derechos. Incluyen ejercer la libertad de cátedra, participar en planes de capacitación, ascender en el escalafón y ser exonerado de matrícula en programas de TECOC para sí y su familia.

ARTÍCULO 53. Deberes. Comprenden cumplir la jornada de trabajo, dar trato respetuoso a la comunidad académica, elaborar programaciones pedagógicas anticipadas y realizar evaluaciones de rigor intelectual.

CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 54. Objeto. Garantizar que la función académica se realice bajo principios de legalidad, ética y eficiencia.

ARTÍCULO 55. CONFIGURACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS. Se entiende por falta disciplinaria cualquier acción u omisión que represente una ruptura en la armonía del sistema institucional o un incumplimiento de los deberes éticos y pedagógicos que definen al mediador de la TECOC. La falta no se percibe simplemente como la transgresión de una norma, sino como una interferencia en el flujo de comunicación y en la calidad de la mediación, afectando el compromiso de excelencia que la Institución mantiene con el estudiantado y el territorio.

ARTÍCULO 56. TIPOLOGÍA Y PROPORCIONALIDAD DE LAS SANCIONES. La Institución establece un régimen de sanciones orientado a la corrección y al fortalecimiento de la conducta profesional, aplicadas siempre con un criterio de proporcionalidad frente a la naturaleza de la falta. Estas medidas incluyen la amonestación privada para desvíos menores en la operación pedagógica; la censura escrita cuando se requiere dejar constancia de una conducta que afecta la imagen institucional; la multa económica como mecanismo de resarcimiento; y, en situaciones de mayor gravedad que comprometan la viabilidad del sistema, la suspensión o la desvinculación definitiva del cargo. Cada sanción busca, más que el castigo, la reafirmación de los valores del Humanismo Cristiano y la responsabilidad social del docente.

ARTÍCULO 57. EL DEBIDO PROCESO COMO GARANTÍA DE JUSTICIA. Todo procedimiento orientado a calificar una conducta o imponer una sanción debe regirse estrictamente por el principio del debido proceso, el cual constituye el pilar de la seguridad jurídica para el profesorado. La Institución garantiza al docente el derecho a ser escuchado, a presentar sus descargos, a controvertir las pruebas en su contra y a contar con una defensa integral en todas las etapas de la actuación. Esta transparencia asegura que las decisiones administrativas no sean arbitrarias, sino que resulten de una valoración objetiva y racional que proteja tanto la dignidad del mediador como la integridad de la comunidad académica de la TECOC.

ARTÍCULO 58. DINÁMICA DE LOS DESCARGOS Y EL DERECHO A LA DEFENSA. Una vez que el docente es notificado sobre el inicio de una actuación administrativa, se abre un espacio de interlocución fundamental para la búsqueda de la verdad y la claridad institucional. El profesor dispone de un término de quince días hábiles para presentar sus descargos, aportar las pruebas que considere pertinentes y exponer sus argumentos frente a los hechos que se le atribuyen. Este periodo no es solo un requisito legal, sino una oportunidad para que el sistema escuche la perspectiva del mediador, asegurando que cualquier decisión futura esté basada en una comprensión integral de la realidad y no en visiones fragmentadas.

ARTÍCULO 59. COMPETENCIA Y DECISIÓN DE LA RECTORÍA. La facultad de imponer sanciones descansa en la Rectoría, como máxima autoridad ejecutiva y garante del equilibrio sistémico de la TECOC. En el ejercicio de esta competencia, el Rector podrá solicitar el concepto orientador del Consejo Académico, buscando que la decisión final esté impregnada de una visión pedagógica y no puramente administrativa. Aunque el Rector conserva la autonomía para decidir, la valoración conjunta de las pruebas y el análisis de la conducta aseguran que la sanción, de ser necesaria, actúe como un mecanismo de restablecimiento del orden y la excelencia académica.

ARTÍCULO 60. TRANSPARENCIA Y NOTIFICACIÓN EN LA COMUNICACIÓN. La Institución tiene el deber de asegurar que el docente esté plenamente informado de cada etapa del proceso, eliminando cualquier posibilidad de indefensión. En situaciones donde la comunicación directa se dificulte, se emplearán mecanismos de notificación pública, como edictos o comunicaciones oficiales a la última dirección registrada, garantizando que el principio de publicidad sea el motor de la transparencia. Este rigor en la comunicación refleja

el respeto de la organización por el debido proceso y por la dignidad de sus integrantes en cualquier circunstancia administrativa.

ARTÍCULO 61. VALORACIÓN INTEGRAL DE LAS PRUEBAS. La toma de decisiones en el ámbito disciplinario se fundamenta en la sana crítica y en la apreciación conjunta de todas las pruebas allegadas al proceso. Este ejercicio intelectual exige que la autoridad analice los hechos bajo principios de lógica, experiencia y rigor académico, evitando interpretaciones aisladas o subjetivas. La valoración integral permite que la verdad procesal se acerque lo más posible a la realidad de los hechos, fortaleciendo la confianza del profesorado en un sistema de justicia institucional que es, ante todo, racional y objetivo.

ARTÍCULO 62. MECANISMOS DE REVISIÓN Y RECURSOS. Como garantía final de justicia y para permitir la revisión de las decisiones, el Estatuto contempla los recursos de reposición y apelación. El recurso de reposición permite que el propio Rector reevalúe su decisión frente a nuevos argumentos o pruebas presentadas por el docente. Por su parte, el recurso de apelación eleva la decisión ante el Consejo Directivo en casos de suspensión o desvinculación, funcionando como una instancia superior de cierre que asegura que las decisiones de mayor impacto institucional cuenten con el aval del máximo órgano de gobierno, consolidando así un sistema de pesos y contrapesos que protege la estabilidad del profesorado.

ARTÍCULO 63. VIGENCIA Y DEROGATORIA. El presente Estatuto del Profesorado entra en vigor a partir de la fecha de su expedición y aprobación oficial por parte de los órganos de gobierno de la Institución. Con su implementación, se constituye en la norma única y prevalente para regular las relaciones académicas y administrativas del profesorado en la TECOC, derogando en su totalidad el estatuto anterior, así como todas las disposiciones, reglamentos o resoluciones internas que le sean contrarias. Esta transición asegura la unidad de criterio en la gestión del talento humano y reafirma el compromiso de la organización con una estructura normativa moderna, coherente y alineada con su visión de futuro.

JORGE IGNACIO GIRALDO PUERTA
RECTOR
Corporación Tecnológica Católica de Occidente - TECOC