

INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO

Presencia de la Iglesia en la Educación

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL



INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO

“Luz, Ciencia y Fe”

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

NÚCLEO EDUCATIVO 916



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

CONTENIDO

2. IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	9
2.1. Jornada y horarios	10
2.2. Modalidad de educación	11
2.3. Intensidad horaria anual:	11
2.4 Cuadro de información de la planta del personal adscrito al Colegio	11
2.5 Estudiantes Matriculados 2024	12
2.6 Resolución de Costos	12
3. REFERENTE HISTÓRICO	14
4 SÍMBOLOS INSTITUCIONALES	16
4.1 ESCUDO	16
4.2 BANDERA	16
4.3. HIMNO.....	17
4.4 LEMA	18
4.5. PATRONA	19
4.6. Oración a nuestra señora maría reina, patrona del instituto vicarial jesús maestro	20
5. DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA FÍSICA	21
6. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL ..	22
6.1. Tiempo de ejecución	22
6.2. Finalidad del PEI: Especificación de los fines del establecimiento educativo.	22
6.3. Fundamentos básicos para la construcción del PEI	24
6.4. Ejes de la política del ciclo de calidad.....	25
6.5. Objetivos del PEI	26
6.5.1. Objetivos generales:.....	26
6.5.2. Objetivos específicos:.....	27
6.6. METAS.....	27
6.7. NORMATIVIDAD VIGENTE	28
7. HORIZONTE INSTITUCIONAL	29
7.1. DIAGNÓSTICO.....	29
7.2. FILOSOFÍA	29



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

7.3. MISIÓN.....	30
7.4. VISIÓN.....	30
7.5. VALORES Y PRINCIPIOS.....	30
7.6. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.....	31
7.6.1. SERVICIOS ADICIONALES O COMPLEMENTARIOS.....	32
7.6.2. Servicios Complementarios:.....	33
7.6.3. Educación informal (talleres extracurriculares):.....	33
7.7. ORGANIGRAMA.....	34
7.8. POLÍTICA DE CALIDAD.....	34
7.9. POLÍTICA DEL SG-SST.....	35
8. PERFILES DEL PERSONAL EDUCATIVO.....	36
8.1. RECTOR.....	36
8.1.1. Misión del cargo:.....	36
8.1.2. Relaciones internas:.....	36
8.1.3. Relaciones externas:.....	37
8.1.4. Gestión que lidera.....	37
8.1.5. Responsabilidades:.....	37
8.1.6. Competencias del cargo.....	38
8.2. COORDINADOR(A) ACADÉMICO.....	39
8.2.1. Misión del cargo:.....	39
8.2.2. Relaciones internas:.....	39
8.2.3. Relaciones externas:.....	40
8.2.4. Gestión que lidera:.....	40
8.2.5. Responsabilidades:.....	40
8.2.6. Competencias del cargo:.....	41
8.3. SECRETARÍA ACADÉMICA.....	42
8.3.1. Misión del cargo:.....	42
8.3.2. Relaciones internas:.....	42
8.3.3. Relaciones externas:.....	42
8.3.4. Gestión que lidera:.....	43



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

8.3.5. Responsabilidades:.....	43
8.3.6. Competencias del cargo:	44
8.4. MAESTROS.....	45
8.4.1. Misión del cargo:.....	45
8.4.2. Relaciones internas:	45
8.5.3. Relaciones externas:	45
8.5.4. Gestión que lidera:.....	46
8.5.6. Responsabilidades:.....	46
8.5.7. Competencias del cargo	47
8.6. SERVICIOS GENERALES	51
8.6.1. Misión del cargo:.....	51
8.6.2. Relaciones internas:	51
8.6.3. Relaciones externas:	51
8.6.4. Gestión que participa:	51
8.6.5. Responsabilidades servicio de mantenimiento:	51
9. GESTIONES.....	53
9.1. GESTIÓN DE DIRECCIÓN.....	53
9.1.1. OBJETIVO	53
9.1.2. ACTIVIDADES DE LA GESTIÓN.....	53
9.1.3. FACTORES CLAVES DEL ÉXITO.....	53
9.2. GESTIÓN PEDAGÓGICA.....	58
9.2.1. Objetivo de la gestión	62
9.2.3. Concepto de educación	62
9.2.4. Modelo pedagógico.....	63
9.2.5. Estrategias pedagógicas.....	67
9.2.5.1. Consejería de grupo:	67
9.2.5.2. Actividades transversales:	68
9.2.5.3. Mes Institucional:	68
9.2.5.4. Noche de los mejores	68
9.2.6. Política institucional de formación integral	68



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

9.2.7. Principios fundamentales de la pedagogía del instituto vicarial Jesús maestro	70
9.2.8. PLAN DE ESTUDIOS	71
9.2.8.2. Trabajo en casa	73
9.2.8.3. Estructura de los planes de área	74
9.2.8.4. Estructura de los planes de clase.	76
9.2.8.5. Proyectos obligatorios.....	77
9.2.8.6. Estructura de los proyectos obligatorios	79
9.2.8.7. Educación preescolar	80
9.2.8.8. Registros de la gestión pedagógica	81
9.2.8.9. Proceso admisiones y registro	81
9.3. GESTIÓN DE LA COMUNIDAD	84
9.3.1. Objetivo de la gestión.	86
9.3.2. Contexto – Entorno Situación Socioeconómica y conformación familiar.	86
9.3.3. Pastoral educativa	87
9.3.4. Escuela de padres y madres	91
9.3.5. Biblioteca	91
9.3.6. Convenios institucionales	91
9.3.7. Programas de inclusión	92
9.3.7. Vinculación con la comunidad	92
9.3.8. Evaluación de la gestión pastoral y de comunidad	93
9.4. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.....	93
9.4.1. Objetivo de la gestión	94
9.4.2. Presupuesto.....	94
9.4.3. Proceso de gestión humana	95
10. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	98
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	98
CAPÍTULO II REQUISITOS DE INGRESO	100
CAPÍTULO III RÉGIMEN DE INHABILIDADES- LEY 1918 DE 2018.....	105
CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA.....	106
CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN RAZÓN A SU CONTRATO DE TRABAJO	107



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

CAPÍTULO VI DEL HORARIO DE TRABAJO	109
CAPÍTULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	115
CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	118
CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS	123
CAPÍTULO X	126
CAPÍTULO XI SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	134
CAPÍTULO XII SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES,	138
CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO	143
CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS	144
CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN	147
CAPÍTULO XVI.....	149
CAPÍTULO XVII.....	158
CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	168
CAPÍTULO XIX FALTAS U OFENSAS QUE AFECTEN EL SERVICIO.....	170
CAPÍTULO XX FALTAS QUE DAN LUGAR A LA TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA (DESPIDO).....	172
CAPÍTULO XXI PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA PARA APLICAR LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	178
CAPÍTULO XXII.....	182
CAPÍTULO XXIII PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS	192
CAPÍTULO XXIV PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO	192
11. PLAN DE ESTUDIOS. (Anexo 1).....	195
12. INSTRUMENTOS CURRICULARES (Anexo 2).	195
13. SISTEMA INSTITUCIÓN DE EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES (Anexo 3).....	195
14. ASIGNACIÓN ACADÉMICA (Anexo 4).....	195
15. MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR (Anexo 5).....	195
BIBLIOGRAFÍA.....	196



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

1. PRESENTACIÓN GENERAL

Con el Proyecto Educativo Institucional del INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO, con el lema: Luz, Ciencia y Fe, se expresa la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la normatividad vigente y desde los lineamientos de la escuela católica, partiendo de las condiciones sociales, económicas y culturales en que se encuentra ubicada la institución.

Para lograr la formación integral de los estudiantes, se cuenta con un modelo pedagógico establecido, en constante evaluación que permite desarrollar cinco elementos importantes:

- Desarrollo cognitivo
- Aprendizaje en la lectura e interpretación de textos
- Procesos de pensamiento complejo
- Resolución de problemas
- Aprendizaje cooperativo

Para ello se pone a disposición de la comunidad educativa la presente propuesta educativa centrada en su modelo pedagógico.

Un estudiante del INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO es capaz de expresar ideas y conocimientos ya sea verbal o escritos, interpreta, sintetiza y relaciona información por medio de un análisis coherente.

La integración del PEI y la administración por gestiones, nos permiten tener una carta de navegación y administración, legal, competente, moderna, gestionable y actualizable.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

2. IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Nombre de la Institución: Instituto Vicarial Jesús Maestro.

Representante legal: Presbítero Jairo Alonso Molina.

Rector: Presbítero Heriberto Esneydher Pérez Correa.

Dirección: Carrera 45 No 85 – 154.

Municipio: Medellín.

Departamento: Antioquia.

Teléfono: 322 4690 – 304 679 1567.

Fax: 103

E-mail: rectoriajesusmaestro@gmail.com
coordinaciónjesusmaestro@gmail.com
secrevicarial@gmail.com

Carácter: Privado

Tipo de educación: Formal

Niveles y grados: Niveles: Preescolar: transición - Básica Primaria: 1° a 5° - Básica Secundaria: 6° a 9°. Media técnica: 10° y 11°



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Naturaleza: Académico y técnico

Propietario: Parroquia Nuestra Señora María Reina – Arquidiócesis de Medellín

Nº del DANE: 305001011770

NIT: 890.984.320-3

Decreto de creación: Decreto Arzobispal No 02 de febrero 5 de 1980.

Personería Jurídica: Resolución 2424 del 10 de marzo de 1981

Aprobación de estudios: Resolución departamental 008749 del 2 de febrero de 1994.
Prorrogada resolución sin termino de duración 008965 de 21 de junio de 1994.

Licencia de labores: Resolución 4726 del 1 de diciembre de 2005

Tipo de calendario: A (Enero – Noviembre)

2.1. JORNADA Y HORARIOS

Jornada escolar única



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

CICLO Y/O NIVEL	JORNADA ÚNICA
TRANSICIÓN	Lunes a viernes 6:30 a.m. a 1:00 p.m.
BÁSICA PRIMARIA 1º a 5º	Lunes a viernes 6:30 a.m. a 1:00 p.m.
BÁSICA SECUNDARIA 6º a 9º	Lunes a viernes 6:30 a.m. a 2:00 p.m.
MEDIA ACADÉMICA 10º Y 11º	Lunes a viernes 6:30 a.m. a 2:00 p.m.
MEDIA TÉCNICA 10º y 11º	Martes y jueves 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

2.2. MODALIDAD DE EDUCACIÓN

Educación privada.

2.3. INTENSIDAD HORARIA ANUAL:

Nivel y/o ciclos		HORAS		
		Diarias	Semanales	Anuales
Preescolar: Transición		5	25	1000
Básica	Primaria	5	25	1000
	Secundaria	6	30	1200
Media académica		6	30	1200
Media técnica		4	15	600

2.4 CUADRO DE INFORMACIÓN DE LA PLANTA DEL PERSONAL ADSCRITO AL COLEGIO

CARGOS	TOTAL
Rector	1



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Coordinador(a)	1
Secretario	1
Docentes	14
Oficios varios	2

2.5 ESTUDIANTES MATRICULADOS 2024

403

2.6 RESOLUCIÓN DE COSTOS

Resolución Rectoral N° 11 de octubre 23 de 2023 por medio de la cual se reglamentan las tarifas y otros cobros educativos para el año 2024 atendiendo a las directrices de la Resolución 017821 del Ministerio de Educación Nacional del 30 de septiembre de 2023.

TARIFAS AÑO 2024						
GRADO	COSTOS AÑO 2023	% AUMENTO	INCREMENTO \$	COSTO ANUAL 2024 ESCALONADO POR NIVEL	MATRÍCULA APROBADA AÑO 2024	PENSIÓN APROBADA MENSUAL AÑO 2024
PRE JARDÍN	\$ 2.403.071	25,00%	600.768	\$ 3.003.838	\$ 300.384	270.345
JARDÍN	\$ 2.229.649	13,81%	331.864	\$ 2.734.935	\$ 273.493	246.144
TRANS	\$ 1.921.779	13,81%	307.915	\$ 2.537.564	\$ 253.756	228.381
1°	\$ 1.745.977	13,81%	265.398	\$ 2.187.176	\$ 218.718	196.846
2°	\$ 1.697.568	13,81%	241.119	\$ 1.987.097	\$ 198.710	178.839
3°	\$ 1.697.568	13,81%	234.434	\$ 1.932.002	\$ 193.200	173.880
4°	\$ 1.697.568	13,81%	234.434	\$ 1.932.002	\$ 193.200	173.880
5°	\$ 1.643.554	13,81%	234.434	\$ 1.932.002	\$ 193.200	173.880
6°	\$ 1.595.742	13,81%	226.975	\$ 1.870.529	\$ 187.053	168.348



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

7°	\$ 1.595.742	13,81%	220.372	\$ 1.816.113	\$ 181.611	163.450
8°	\$ 1.595.742	13,81%	220.372	\$ 1.816.113	\$ 181.611	163.450
9°	\$ 1.603.488	13,81%	220.372	\$ 1.816.113	\$ 181.611	163.450
10°	\$ 1.603.488	13,81%	221.442	\$ 1.824.929	\$ 182.493	164.244
11°	\$ 1.345.083	13,81%	221.442	\$ 1.824.929	\$ 182.493	164.244

OTROS COBROS	2023	%	AUMENTO	VALOR AÑO 2024	VALOR AÑO 2024 APROXIMADAS
SALIDAS PEDAGÓGICAS Y DE CRECIMIENTO PERSONAL / CONVIVENCIA	70.100	13,81%	9.681	79.781	79.800
GUÍAS Y MATERIAL DE PROFUNDIZACIÓN PEDAGÓGICA	89.300	13,81%	12.332	101.632	101.600
SEGURO ESTUDIANTIL (voluntario)	28.700	13,81%	3.963	32.663	32.700
DERECHOS DE GRADO 11 OPCIONAL	97.800	13,81%	13.506	111.306	111.300
CARNET ESTUDIANTIL	15.300	13,81%	2.113	17.413	17.400
ACTIVIDADES ACADÉMICAS EN JORNADA COMPLEMENTARIA, TALLERES EXTRACURRICULARES	46.100	13,81%	6.366	52.466	52.500
DUPLICADO CARNÉ ESTUDIANTIL	15.300	13,81%	2.113	17.413	17.400
SIMULACRO PRUEBAS SABER	51.900	13,81%	7.167	59.067	59.100
PREPARACIÓN PRUEBAS SABER, PREICFES	499.700	13,81%	69.009	568.709	568.700
SALIDAS PEDAGÓGICAS	70.100	13,81%	9.681	79.781	79.800
CERTIFICADOS Y ACTAS DE GRADO	7.100	13,81%	981	8.081	8.100
SOLICITUD DE INGRESO	40.000	13,81%	5.524	45.524	45.500



3. REFERENTE HISTÓRICO

RESEÑA HISTÓRICA

La idea del Instituto Vicarial Jesús Maestro fue concebida por Monseñor David Kapkin cuando desempeñó el cargo de Vicario Episcopal de Educación en asocio con Monseñor Tiberio Berrio López, Vicario Episcopal de la zona. El Secretario Ejecutivo de la Vicaría Episcopal de Educación dio “luz verde” al proyecto, y fue así como en 1980 surgió este Instituto que contó entre sus fundadores con el Presbítero Gustavo Calle Giraldo, fuera de los anteriormente mencionados.

El Instituto Vicarial Jesús Maestro fue fundado en el año de 1980 por decreto 02 de febrero 5 de 1980, del Señor Cardenal de Medellín, Alfonso López Trujillo, en consecuencia, es un Instituto Vicarial Arquidiocesano. Durante este mismo año le fue concedida la Licencia de labores por SEDUCA mediante Resolución 000335 de junio 23 de 1980.

Para iniciar labores se nombra como Rector al Licenciado Juan Vanegas Marín quien desempeñó el cargo entre 1981 y 1985, año en el cual le sucede el Presbítero José Rogelio Rubio Fajardo hasta el año 1993. En el año de 1994 fue nombrado como Párroco y Director General el padre Fabio Carmona y como Rector al señor Frank Ferney Ospina Orozco, luego en 1995 y 1996 funge como Párroco y Rector el Presbítero Orlando de Jesús Ruíz Otálvaro, para iniciar 1996 es nombrado como pastor de la Parroquia María Reina y como Rector del Instituto el Presbítero Luís Eduardo Yepes Zuleta. Desempeña su labor con gran dedicación y fineza. Durante su administración las instalaciones son renovadas, al igual que la vida Parroquial y la vida espiritual del instituto. El 1 de marzo de 2003 el Presbítero Carlos Mario González González entra a continuar la labor desempeñada por el Padre Luís Eduardo Yepes. El padre Carlos Mario González González realiza una meritoria labor embelleciendo y haciendo más funcional la planta física. Los mayores logros del padre Carlos Mario tienen que



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ver con la cuestión académica revisando completamente el plan de estudios y creando una jornada única donde los estudiantes tienen la oportunidad de permanecer más tiempo dentro de la institución ofreciendo un espacio de complemento pedagógico para realizar actividades de refuerzo y revelación que suben el nivel académico del Instituto. El 25 de diciembre de 2007 llega a la rectoría del Instituto y a la Parroquia Nuestra Señora María Reina, el padre Wildeman de Jesús David Manco, quien continúa con el convenio de la media técnica hasta el año 2014. En el mes de septiembre del año 2015 asume la rectoría de la institución el presbítero Mauricio Alexander Acevedo Cano.

Se restablece la Educación Media Técnica en negocios Internacionales mediante un convenio que se hace con la Institución Universitaria Salazar y Herrera para el grado décimo en el año 2018 y proyectado para el año 2019 en décimo y undécimo.

En el año 2019 se retoma la Media Técnica en Comercio internacional para los grados décimo y undécimo.

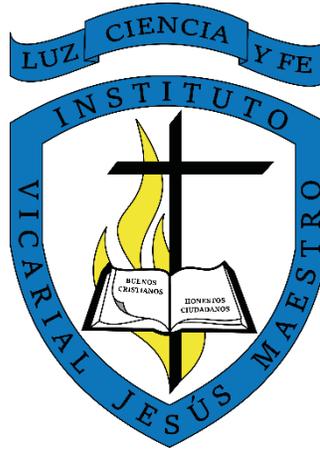
En el año 2021, el 16 de septiembre asume la rectoría de la institución el presbítero Heriberto Esneydher Pérez Correa.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

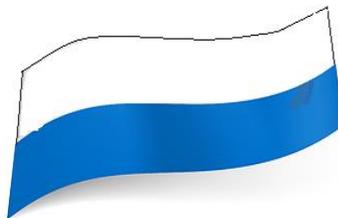
4 SÍMBOLOS INSTITUCIONALES

4.1 ESCUDO



Las armas heráldicas de nuestro colegio se describen como a continuación: De plata, un libro abierto de plata y sable con la inscripción en sable “Buenos cristianos y honestos ciudadanos”, respaldada por una cruz de sable y por tres flamas de oro. El contorno de azur con la inscripción “Instituto Vicarial Jesús Maestro” y encintado de azur con la inscripción “Luz ciencia y fe”. Este escudo representa los ideales de nuestro colegio, a saber: con el libro el conocimiento y el progreso del saber, y la inscripción en el libro que llama al ideal del joven educado en un colegio católico. Con la cruz sus principios cristianos y con la llama la luz a la que está llamada a ser entre la sociedad, luz que nace de la conjunción de la mesa del Altar y la mesa del conocimiento.

4.2 BANDERA





PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

La bandera del Instituto Vicarial Jesús Maestro es un paño, cortado, lo forman dos campos. El superior en color blanco, y el inferior en color azul. Estos colores significan la virtud y la ciencia, valores fundantes del quehacer del Instituto.

4.3. HIMNO

CORO

*Entonemos un canto nuevo
por senderos de ciencia y virtud;
y con gozo marchemos diciendo;
“del Maestro amamos su cruz” (Bis)*

I

A sus claustros llevamos antorchas
que alumbran con fuego inmortal,
y a la sombra del árbol frondoso
nos nutrimos de amor y verdad.

II

Es la Iglesia Maestra que guía
el camino del hombre es la luz,
pues se apoya en la sabia doctrina
que proclama el Maestro Jesús.

III

Servidores de un mundo que busca
un camino de amor y verdad,
una patria serena en que brilla
un lucero de fraternidad.

IV

La semilla de ciencia sembremos,
cosechemos los frutos de amor,



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

y hagamos de nuestro Instituto
la esperanza de un mundo mejor.

Letra y música del Padre Álvaro Jaramillo Ramírez.

4.4 LEMA

El Lema del Instituto Vicarial Jesús Maestro recoge la fuente de inspiración de la comunidad educativa es: *Luz, Ciencia y Fe.*



El escudo del Instituto está engalanado por su lema. Este, recoge semánticamente aquello que los símbolos expresan en el dibujo heráldico: la luz, la ciencia y la fe.

Luz, la que estamos llamados a multiplicar con nuestras vidas al ser miembros de esta institución que, busca formar personas íntegras, siguiendo el modelo de hombre perfecto que es Jesucristo, quien es luz del mundo y nos ha llamado a ser propagadores de su luz.

La ciencia, que debemos perseguir para gloria del espíritu humano, ya que aquello que nos hace semejantes a Dios es la capacidad de razonar. Por medio de la investigación y la academia honramos y ejercitamos nuestra mente, hacemos más fecunda la existencia y dignificamos con el progreso a la sociedad.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

La fe, como respuesta cristiana y perfecta al buen Dios que se ha revelado plenamente en Jesucristo; ya que un ser humano sólo encuentra su grandeza cuando busca con sinceridad el rostro del Señor. En la oración, en la caridad y en la humildad, halla su combustible un estudiante de fe.

En estos tres pilares se cimienta la idea del Instituto de formar Buenos Cristianos y Honestos Ciudadanos. Todo estudiante que ha pasado por este claustro de conocimiento, ha visto su existencia tocada por esta triple filosofía.

4.5. PATRONA

Nuestra Señora María Reina



A semejanza de la Parroquia que acompaña la vida espiritual de nuestro colegio, La santa Madre de Dios como Reina de la creación es patrocinadora de nuestro colegio ante Dios. Ella, quien junto a la cruz de Cristo recibió a la humanidad como Madre amorosa, es también Madre cercana de nuestros estudiantes profesores, directivos, personal de apoyo, egresados y familias. Como dice su oración, debemos buscar el progreso de la ciencia y el conocimiento, invocándola a ella como Trono de Sabiduría.



4.6. ORACIÓN A NUESTRA SEÑORA MARÍA REINA, PATRONA DEL INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO

Gloriosa Madre de Dios,
que eres Reina de la creación,
te pedimos que bendigas nuestro
Instituto Vicarial Jesús Maestro,
que guardes bajo tu manto protector
a estudiantes, profesores, directivos,
empleados, egresados
y familias que se reúnen bajo su nombre.
Que, así como tú estás engalanada
con la corona de la gracia,
nuestras coronas sean el amor a Dios,
y a nuestros hermanos.
Suplicamos a ti,
que eres Trono de Sabiduría
que conduzcas nuestra labor académica
hacia la perfecta Verdad
que es tu hijo Jesús,
Maestro y modelo de nuestras vidas.
Amén.

Compuesta por el profesor Andrés Castaño Londoño en el año 2019.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

5. DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA FÍSICA

La planta física del Instituto está distribuida de la siguiente manera:

Bloque 1

Conformado por cuatro pisos

- En el piso N.1 se encuentra la portería, dos aulas de clase, la tienda escolar, el salón de deportes, un salón de juegos, la coordinación general, 7 baños para estudiantes hombres y 9 para mujeres.
- En el piso N.2 se encuentra el cafetín, la secretaría general, la rectoría, sala de sonido, laboratorio, archivo y sala de profesores.
- En el piso N.3 se encuentra un aula de clase y el salón de inglés.
- En el piso N.4 se encuentra el aula múltiple con dos baños

Bloque 2

Conformado por tres pisos

- En el piso N.1 se encuentran tres aulas de clase, salón auxiliar (ludoteca).
- En el piso N.2 se encuentran tres aulas de clase, sala de sistemas y biblioteca.
- En el piso N.3 se encuentran tres aulas de clase, el patio N°2 (Denominado *Patio Santa Teresita*) con un aula de apoyo y seis baños; preescolar cuenta con dos aulas, un aula auxiliar y tres baños.

Un patio central para el descanso de los estudiantes, que a su vez es cancha de microfútbol, voleibol y baloncesto.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

6. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

6.1. TIEMPO DE EJECUCIÓN

El proyecto se consolidará para los años 2019-2025, y se hará seguimiento de su ejecución y retroalimentación anualmente.

6.2. FINALIDAD DEL PEI: ESPECIFICACIÓN DE LOS FINES DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO.

EL INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO continua y tiene como finalidad seguir siendo una institución educativa comprometida a defender la educación católica de la niñez y la juventud, por esta razón es un producto del espíritu, que afirma la intemporalidad de los principios, pero al mismo tiempo genera una visión holística y actual en su trayecto histórico. Anuncia y se anuncia como una Institución formadora de valores, comprometida con la creatividad, dedicación, entrega, respeto por el otro y sus diferencias, igualdad y sentido de pertenencia, principios generales que se reconoce como fundamentales para lograr una educación de calidad: El acompañamiento permanente y la Excelencia en la gestión de la Institución Educativa. Estos permiten vislumbrar el desafío ante el cual el Proyecto Educativo Institucional debe orientarse, propendiendo en todo momento que la racionalidad estratégica (competitividad, desempeño y descentralización) y la racionalidad comunicativa (ciudadanía, equidad e integración) se configuren en un marco de acción que por consiguiente parte esencialmente de la formación integral de él y la estudiante, procurando la conjugación del ser, el saber y el saber hacer, para formar seres humanos en la valoración de la tradición crítica, a través de las diferentes disciplinas del saber específico, transversalizado por el saber pedagógico.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Desde la acción por proyectos se ha enfocado la investigación hacia una integración de la teoría y la práctica, permitiendo la comprensión teórica de la realidad y la transformación del conocimiento en una praxis investigativa para interpretar y relacionar los hechos del que hacer de la educación, es por ello que se hace referencia a la tradición crítica desde el ejercicio de la reflexión, la argumentación y la escritura; reconociendo dentro de la tradición crítica la existencia, circulación y desarrollo de procesos del lenguaje como medio que vincula la vida y conocimientos previos a la tradición escrita. Lo anterior permite definir en sus alcances y limitaciones el reto que o la proyección del INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO, en el mismo momento que le apostó a la reestructuración “recuperar críticamente las experiencias y proyectos pedagógicos”; paralelamente a este desafío EL INSTITUTO, también ha venido cuestionándose desde el ejercicio de conformación de comunidades académicas, en relación al estudio del saber específico del maestro, la configuración de un nuevo discurso pedagógico como saber inherente al docente y el rescate del papel del maestro como sujeto intelectual. EN EL INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO se asume el concepto de ciencia como elemento fundamental para transformar la cultura, razón y demás elementos dentro de la dinamización del aprendizaje que se genere desde la problematización de las situaciones cotidianas, donde se propicia la duda, la resignificación, los planteamientos, las invenciones, las creaciones, hacer ver y decir las cosas de otra manera, descubrir lo implícito... procurando en todo espacio de formación aportar a la calidad de la educación. La escritura como evidencia de procesos académicos dentro del aprendizaje tiene un papel relevante, especialmente en los proyectos y trabajos escritos, como elementos en los cuales se registran las vivencias pedagógicas. Para la Institución, la escritura cobra importancia en el sentido que permite el conocimiento de la realidad, el despertar interés por el desarrollo del sentido crítico y la autonomía, es así como la escritura posibilita los discursos coherentes y alternativos, en relación a ello, ha sido necesario repensar la actitud como maestros en relación a los procesos de escritura, para asumir la responsabilidad que compete a todos otorgando a este proceso un nuevo carácter en el ejercicio de la recontextualización. La importancia de la argumentación radica en la capacidad de entender el mundo y sus experiencias, desde el análisis de los principios pedagógicos, esta se percibe desde la razón, la explicación del por qué en la



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

articulación de conceptos y teorías, buscando desarrollar la capacidad analítica, desde la comunicación. EL INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO se ha interesado por tener permanentemente un clima organizacional propicio para el cambio actitudinal con miras a establecer una convivencia sana desde el respeto por la diferencia personal y el disenter intelectual y una real democracia con el fin de lograr incorporar al quehacer diario de la Institución la convivencia, conciliación, normas, comportamientos, valores, competencias, estímulos, derechos, deberes, educación, autoridad, autonomía y concertación, donde se vincule la parte externa e interna de la comunidad teniendo en cuenta nuestro medio y haciendo participe a la iglesia que es parte fundamental de su desarrollo espiritual y humano.

6.3. FUNDAMENTOS BÁSICOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PEI

Comunicación: Está estructurada a través de la guía de comunicaciones, permite la participación y toma de decisiones concertadas. Se establecen canales adecuados a través de página web, las carteleras, las directivas informativas mensuales. Cada una de estas herramientas tiene los soportes de la participación en las diferentes gestiones estratégicas.

Correspondencia: La legislación educativa vigente es consultada y aplicada a cada uno de los componentes de la prestación del servicio educativo.

El PEI está articulado con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional, la Secretaria de Educación Municipal y los estatutos de Colegios Arquidiocesanos, además de las disposiciones de la Vicaria Episcopal de Educación y Cultura, para el Diseño, Desarrollo y Prestación del Servicio Educativo.

Coherencia y Claridad en la lógica: El desarrollo del PEI corresponde a los lineamientos entregados por Secretaria de Educación Municipal, de tal forma que se entienda como la carta de navegación del Colegio y la presentación de lo que somos como entidad prestadora de servicios educativos.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

El PEI como carta de navegación institucional permite integrar todas las gestiones y procesos que se dan la institución, se tiene clara la identificación y aspectos legales, el referente histórico, el horizonte institucional y las gestiones Directiva, Pedagógica, Administrativa y Financiera y de Pastoral y Comunidad.

Pertinencia: Se pretende formar integralmente, mediante un proceso continuo y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas las dimensiones del ser humano, a fin de lograr su realización plena en la sociedad; para ello están definidos los perfiles del estudiante y de los actores de cada proceso (perfil de los empleados de la institución, teniendo en cuenta, estudios, experiencias, habilidades, responsabilidades y formación).

Participación: La estructura organizacional y el trabajo basado en procesos, permite que en el Colegio participen todos los estamentos en el ajuste e innovación de la prestación del servicio educativo, a través de la construcción de consensos y de la comunicación permanente, para ello las herramientas de comunicación y el trabajo continuo en procura de la calidad.

Investigación: Se tiene conciencia de la realidad local, regional, nacional y mundial, para el desarrollo de los programas educativos que queremos formar en El Ser, en el Conocimiento, la convivencia, el quehacer y la utilización de las nuevas tecnologías de la información como herramientas de apoyo a la gestión pedagógica, para formar ciudadanos del mundo; las estrategias pedagógicas están enfocadas a lograr esta dimensión.

6.4. EJES DE LA POLÍTICA DEL CICLO DE CALIDAD

Eficiencia: Utilizar mejor los espacios físicos y la dotación de la biblioteca y el laboratorio, para favorecer el acceso didáctico al conocimiento, en vía de las nuevas tendencias pedagógicas.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Calidad: El Instituto velará por la calidad constante en la prestación de los servicios educativos, el desarrollo de su quehacer pedagógico se implementará el trabajo por gestiones, lo cual garantiza procesos concadenados en la búsqueda de la excelencia académica y formativa

Permanencia: Se garantiza la oferta de cupos y la continuidad de los estudiantes en todos los niveles de educación básica y media académica, a través de la educación contratada

6.5. OBJETIVOS DEL PEI

6.5.1. Objetivos generales:

- Hacer del INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO, una institución dinámica, moderna y abierta al cambio, formando con excelencia, disciplina y calidad.
- Desarrollar para el INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO una educación de alto nivel académico a través del desarrollo del pensamiento, la construcción y apropiación del conocimiento.
- Desarrollar en el INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO procesos formativos y cognitivos que faciliten la formación de niños y jóvenes autónomos, creativos, amantes de la verdad y comprometidos con el entorno.
- Proyectar en el INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO nuevos procesos académicos articulados con la media técnica, en convenio con la Universidad Salazar y Herrera.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Ejecutar en el INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO la educación inclusiva a través de la formulación del PIAR y DUA, en aquellos estudiantes que lo necesitan de acuerdo a sus necesidades, capacidades y habilidades.

6.5.2. Objetivos específicos:

- Integrar los procesos educativos del Colegio al mundo social y cultural de tal forma que los estudiantes se comprometan en la construcción y desarrollo de la sociedad, de manera responsable.

- Implementar estrategias pedagógicas que promueven en los estudiantes acciones concretas de solidaridad, capacidades y actitudes para la organización y participación democrática y, especialmente, respeto al medio ambiente.

- Integrar la gestión del Proyecto Educativo Institucional con las herramientas administrativas como estrategia dinamizadora del servicio educativo.

- Formular los debidos ajustes razonables en las diferentes áreas del conocimiento, teniendo en cuenta los diversos diagnósticos de inclusión, para con ello establecer criterios evaluativos y procesos de enseñanza – aprendizaje acorde a las capacidades y habilidades de los estudiantes en el proceso formativo.

6.6. METAS

- Participación activa de los padres de familia o acudientes.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Velar para que haya una comunicación asertiva entre la comunidad educativa, maestros, directivos, padres de familia y estudiantes, de manera efectiva y eficaz, a través de la página web (página de Facebook y Coaweb), directivas mensuales, carteleras y reuniones de los diferentes estamentos del Instituto Vicarial Jesús Maestro
- Apropiación y sentido de pertenencia del 100% de los educadores y del 100% del gobierno escolar, por medio de la presentación de propuestas y participación en las mismas.
- Procesos de formación de los padres para impactar positivamente la Calidad de vida de los estudiantes y de sus familias.
- Participación del 100% de los educadores en las iniciativas y proyectos para el mejoramiento de la calidad de las familias.
- Seguimiento dinámico y constante al plan de mejoramiento institucional.
- Ser competentes laboral y académicamente apoyados en los conocimientos adquiridos a través de la media técnica en negocios internacionales.

6.7. **NORMATIVIDAD VIGENTE**

04278 de 22 de mayo de 2009.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

7. HORIZONTE INSTITUCIONAL

7.1. DIAGNÓSTICO

El Instituto Vicarial Jesús Maestro es una institución católica que, a través de una pedagogía de valores humano-cristianos, EDUCA, EVANGELIZA Y FORMA, en el amor, es decir, sigue un proceso de formación integral.

Está ubicado en la comuna 3 de Medellín, sector de Manrique, carrera 45 N.85-154, el Instituto cuenta con el padre rector, coordinadora general, 14 docentes y 403 estudiantes en una única jornada académica.

La institución cuenta actualmente con 403 estudiantes, 217 niños y 186 niñas, en su mayoría pertenecen a los estratos socioeconómicos 2 y 3.

Los barrios cercanos al instituto son Campo Valdés, Aranjuez, Guadalupe, Santa Cruz y Popular, de donde proceden algunos de nuestros estudiantes; las familias de la comunidad educativa en su mayoría están constituidas por mamá y papá, aunque se presenta un número considerable de estudiantes que sólo viven con la mamá. Los oficios que desempeñan los padres de familia responsables de los estudiantes son entre otros: conductores, operarios, empleados ocasionales, profesionales e independientes.

7.2. FILOSOFÍA

La obra social educativa del INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO está enmarcada en el fin primordial de su fundador, ser una obra que brinde una formación integral a niñas, niños y jóvenes de la ciudad, brindando una formación humano cristiana posibilitando el desarrollo y el progreso con los cuales podrían mejorar su calidad de vida.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

7.3. MISIÓN.

Prestar servicios educativos formales para niños y jóvenes en los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media técnica, con énfasis en el desarrollo de las competencias laborales, basadas en los principios católicos y la formación integral de ciudadanos responsables, en armonía con la naturaleza, con una visión global que les permite integrarse en el campo laboral.

7.4. VISIÓN.

El Instituto Vicarial Jesús Maestro, será reconocido en el medio educativo y a nivel regional como una institución que brinda una formación integral, basada en la fe, la armonía, y el mejoramiento continuo, fortalecidos con la media técnica para impulsar procesos competitivos.

7.5. VALORES Y PRINCIPIOS.

En el Instituto Vicarial Jesús Maestro nos regimos por los valores y principios que nos hacen auténticamente ser educados, evangelizados en el respeto e igualdad de los hijos de Dios, y el sentido profundo de pertenencia a la Iglesia; por la CREATIVIDAD, DEDICACIÓN y ENTREGA que nos permiten desarrollar nuestra labor diaria; por la CRITICIDAD, DIVERSIDAD y ASERTIVIDAD para tomar decisiones apropiadas y contribuir a la solución de dificultades: por la EDUCACIÓN y CAPACIDAD COGNITIVA que nos permite aprender y contextualizar al cotidianidad de la vida y el avance y grandeza del conocimiento. Es así como en el desempeño social y laboral se distingue la familia del Vicarial por su capacidad para el TRABAJO EN EQUIPO, FORMACIÓN INTEGRAL, DINAMISMO y SENTIDO DE



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PERTENENCIA, siendo personas de INICIATIVA, PROACTIVOS, EDUCADOS, EVANGELIZADOS Y FORMADOS.

1. **Creatividad, dedicación y entrega.**
2. **Respeto:** por el otro y por sus diferencias.
3. **Igualdad:** Las personas que conforman la comunidad educativa tienen los mismos deberes, oportunidades y derechos.
4. **Sentido de pertenencia:** por la institución y por la Iglesia.

- **Imperativos estratégicos**

1. Fortalecer el desarrollo de la dimensión espiritual que lleven a la comunidad educativa a la práctica de los valores.
2. Mantener una dinámica de innovación y desarrollo conceptual que permita el mejoramiento continuo.
3. Generar estrategias y acciones que aseguren la sostenibilidad de la Institución.

- **Objetivos**

1. Formar y acompañar a la comunidad en la pastoral evangelizadora.
2. Desarrollar una propuesta pedagógica de calidad.
3. Satisfacer las necesidades de la comunidad educativa
4. Entregar a la sociedad excelentes bachilleres, buenos cristianos y honestos ciudadanos, con capacidad de injertarse al mundo del trabajo y educación superior.

7.6. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

Formar excelentes bachilleres, buenos cristianos y honestos ciudadanos con capacidad de insertarse al mundo del trabajo y a la educación superior.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

El Instituto es una obra social de la Parroquia María Reina Del Carmelo, perteneciente a su vez a la Arquidiócesis De Medellín quien mediante su asesor legal se encarga de la administración de la Institución.

7.6.1. SERVICIOS ADICIONALES O COMPLEMENTARIOS.

El artículo 67 de la Constitución Política de Colombia establece que la educación es responsabilidad del Estado, la sociedad y la familia, siendo obligatoria en los niveles de preescolar y básica. Así mismo, establece que la educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicios del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Que el Artículo 183 de la Ley 115 de 1994 faculta al Gobierno Nacional para regular los cobros que puedan hacerse por concepto de Derechos Académicos en los establecimientos educativos del Estado, definiendo escalas que tengan en cuenta el nivel socio-económico de los educandos, las variaciones en el costo de vida, la composición familiar y los servicios complementarios de los colegios.

Que el mismo Artículo 183 otorga facultades a las Secretarías de Educación Departamentales, Distritales o los organismos que hagan sus veces y las de aquellos municipios que asuman la prestación del servicio público estatal, para ejercer la vigilancia y control sobre el cumplimiento de estas regulaciones.

Que el Decreto 1075 de 2015 en el artículo 2.3.2.2.1.2., sector educación, faculta a las Secretarías de Educación departamentales, Distritales, o a los organismos que hagan sus veces como autoridades competentes, para expedir el Reglamento Territorial para definir los cobros por parte de establecimientos educativos estatales de su jurisdicción.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Que el Decreto 1075 de 2015 en el artículo 2.3.2.2.1.4., establece las competencias para la regulación en materia de costos, tarifas de matrículas, pensiones académicas y otros cobros en las instituciones educativas.

Que en el Decreto 1075 de 2015 en el artículo 2.3.4.12. sector educación expedido por el Ministerio de Educación Nacional, establece que está prohibido a las asociaciones de padres de familia, solicitar a los asociados o aprobar a cargo de éstos, con destino al establecimiento educativo, bonos, contribuciones, donaciones, cuotas, formularios, o cualquier forma de aporte en dinero, en especie, o imponer la obligación de participar en actividades destinadas a recaudar fondos o a la adquisición de productos alimenticios.

7.6.2. Servicios Complementarios:

La vida en la institución Vicarial Jesús Maestro se fortalece académica y espiritualmente cada vez más con la creación de las comunidades de fe y actividades como el encuentro de fe y los servicios complementarios como lo es la formación para recibir el sacramento de la primera comunión y la confirmación.

7.6.3. Educación informal (talleres extracurriculares):

Siguiendo los lineamientos de la Ley 115 de 1994 en el artículo 43, el Instituto Vicarial Jesús Maestro ofrece en asocio con la Institución Universitaria Salazar y Herrera unos talleres extracurriculares que tienen como objetivo el fortalecimiento y desarrollo de las competencias académicas en diferentes áreas del conocimiento. Estos talleres son:

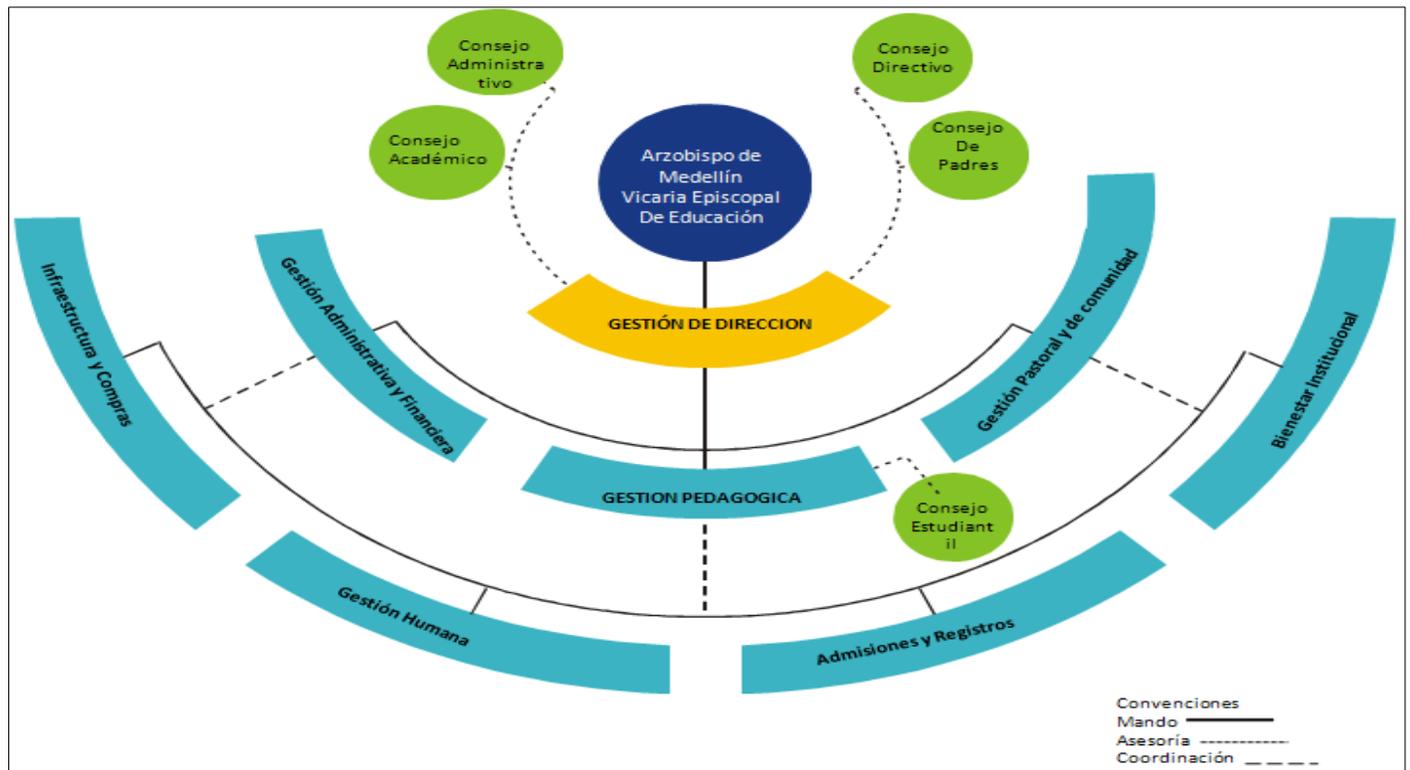
- Curso de Dj.
- Baile Moderno.
- Teatro, Robótica *Children*.
- Robótica Electrónica Básica.
- Inglés.

- Matemáticas.

Estos cursos se realizan los días martes de 2:00 p.m. a 4:00 p.m.

Igualmente, para los estudiantes del grado once que deseen tomarlo, en asocio con una corporación externa se ofrece el curso Pre-Saber11.

7.7. ORGANIGRAMA



7.8. POLÍTICA DE CALIDAD

El Instituto Vicarial Jesús Maestro brinda una formación integral basada en principios católicos, mediante un sistema de gestión organizacional comprometido con el cuidado y protección de los estudiantes y del medio ambiente, la mejora continua de los procesos, la optimización de los recursos; con un personal que ofrezca herramientas a los estudiantes para un proyecto de vida fundamentado en principios éticos y morales, el desarrollo de competencias y el compromiso con el bienestar y la transformación social, respondiendo a las necesidades actuales y las expectativas de la comunidad educativa.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

7.9. POLÍTICA DEL SG-SST

En el Instituto Vicarial Jesús Maestro reconocemos la importancia del talento humano, somos conscientes de los peligros propios de los servicios que prestamos y nos comprometemos a gestionar los riesgos laborales a través de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; para ello garantizaremos espacios seguros a nuestra comunidad educativa, empleados, contratistas y visitantes a través de la identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y establecimiento de controles mediante la participación activa de los empleados, comprometidos con el desarrollo de una cultura preventiva en seguridad, en salud en el trabajo, encaminada al mejoramiento continuo del SG-SST y al cumplimiento de la normatividad vigente.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

8. PERFILES DEL PERSONAL EDUCATIVO

8.1. RECTOR

Área: Administrativa

Denominación del cargo: Rector de la institución

Cargo superior: Vicario Episcopal de Educación

Perfil:

1. Hace uso de excelentes relaciones humanas que manifiestan el respeto por el otro.
2. Es honesto, imparcial, justo, prudente en el actuar y el hablar.
3. Denota idoneidad en su quehacer administrativo.
4. Promueve valores entre los estudiantes como la manera adecuada para educar íntegramente.
5. Se identifica con los fundamentos y parámetros de la iglesia católica, para la vida y la educación.
6. Impulsa una eficaz acción educativa y un dedicado empeño para una moderna comunicación.
7. Debe ser líder entre la institución y la comunidad.
8. Es una persona que se preocupa constantemente por renovar su conocimiento a través de una permanente capacitación.

8.1.1. Misión del cargo:

Definir, ejecutar y verificar el cumplimiento de la visión, misión, políticas, objetivos, estrategias, lema y metas institucionales; a través de procesos curriculares de alto nivel que conlleven al mejoramiento continuo, la satisfacción de la comunidad educativa y al crecimiento y desarrollo sostenible de la institución.

8.1.2. Relaciones internas:

Coordinación

Maestros



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Psicólogo

8.1.3. Relaciones externas:

Estudiantes

Padres de Familia

Proveedores

Entidades reguladoras

8.1.4. Gestión que lidera

Gestión Directiva

8.1.5. Responsabilidades:

- Liderar la ejecución del P.E.I. y aplicar las decisiones del gobierno escolar.
- Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto.
- Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en la Institución.
- Mantener activa las relaciones con las autoridades educativas, con los patrocinadores de la Institución y con la comunidad local, para el continuo progreso académico del colegio y el mejoramiento de la vida comunitaria.
- Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa.
- Orientar el proceso educativo con la asistencia del Consejo Académico.
- Ejercer las funciones de Normalización que le atribuyan la ley, los reglamentos y el Manual de Convivencia.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Identificar las nuevas tendencias, aspiraciones e influencias para canalizar a favor del mejoramiento del Proyecto Educativo Institucional.
- Promover actividades de beneficio social que vinculen al establecimiento con la comunidad local.
- Aplicar las disposiciones que se expidan por parte del estado, pertinentes a la prestación del servicio público educativo.
- Las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuya el Proyecto Educativo Institucional.
- Convocar y presidir las reuniones del Consejo Directivo

8.1.6. Competencias del cargo

EDUCACIÓN:

Postgrado en pedagogía

Licenciado en Educación

Profesional en áreas administrativas o afines

FORMACIÓN:

Actualización en Legislación Educativa

Conocimientos en Administración y Finanzas.

Estar cursando estudios superiores.

EXPERIENCIA:

2 años de experiencia en el cargo.

HABILIDADES:

Liderazgo, Planeación, Dirección y desarrollo de personal, Toma de decisiones, Disciplina



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Relaciones interpersonales, Aprendizaje continuo, Creatividad e innovación, Desarrollo Profesional, Manejo de la información, Colaboración, Adaptación al cambio.

8.2. COORDINADOR(A) ACADÉMICO

Área: Administrativa

Cargo Superior: Rector

Perfil:

1. Hace uso de excelentes relaciones humanas que manifiestan el respeto por el otro.
2. Es honesto, imparcial, justo, prudente en el actuar y el hablar.
3. Denota idoneidad en su quehacer administrativo.
4. Promueve valores entre los estudiantes como la manera adecuada para educar íntegramente.
5. Se identifica con los fundamentos y parámetros de la iglesia católica, para la vida y la educación.
6. Impulsa una eficaz acción educativa y un dedicado empeño para una moderna comunicación.
7. Debe ser líder entre la institución y la comunidad.

8.2.1. Misión del cargo:

Planear, ejecutar y verificar el desarrollo del plan de estudio y la gestión a los educadores y educandos.

8.2.2. Relaciones internas:

Rector

Maestros

Estudiantes



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

8.2.3. Relaciones externas:

Padres de familia

Administración

8.2.4. Gestión que lidera:

Gestión académico-pedagógica

8.2.5. Responsabilidades:

- Participar en el Consejo Administrativo, Académico y los demás en que sea requerido.
- Colaborar con el Rector en la planeación y evaluación institucional.
- Dirigir la planeación y programación académica de acuerdo con los objetivos y criterios curriculares.
- Dirigir la planeación y programación de la administración de los estudiantes.
- Organizar a los profesores por núcleos de acuerdo con las normas vigentes y coordinar sus acciones para el logro de los objetivos.
- Organizar las direcciones de grupos para que sean ejecutadas.
- Coordinar la acción académica con la de administración de estudiantes y profesores.
- Establecer canales y mecanismos de comunicación.
- Dirigir y supervisar la ejecución y evaluación de las actividades académicas.
- Dirigir la evaluación del rendimiento académico y adelantar acciones para mejorar la retención escolar.
- Programar la asignación académica de los maestros y elaborar horario general del plantel en colaboración con los jefes de área y el coordinador de normalización. Presentarlos al rector para su aprobación.
- Fomentar la investigación científica para el logro de los propósitos educativos.
- Administrar el personal a su cargo de acuerdo con las normas vigentes.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Rendir periódicamente informe al rector de la Institución sobre el resultado de las actividades académicas.
- Presentar al Rector las necesidades de material didáctico de las áreas.
- Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad de los equipos y material confiado a su manejo.
- Cumplir con las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.

8.2.6. Competencias del cargo:

EDUCACIÓN:

- Licenciado en Educación
- Profesional en áreas administrativas o afines
- Estudiante de educación con más de seis semestres cursados

FORMACIÓN:

Actualización en Legislación Educativa.

Conocimientos en Administración y Finanzas.

Conocimientos básicos en sistemas.

EXPERIENCIA:

4 años de experiencia en el cargo, y/o 2 años de experiencia en la Institución.

HABILIDADES:

Liderazgo de grupos de trabajo

Planeación

Dirección y desarrollo de personal

Toma de decisiones



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Disciplina

Relaciones interpersonales

Aprendizaje continuo

Creatividad e innovación

Desarrollo Profesional

Manejo de la información

Colaboración

Adaptación al cambio

8.3. SECRETARÍA ACADÉMICA

Área: Administrativa

Cargo Superior: Rector

8.3.1. Misión del cargo:

Velar por el cumplimiento legal de la información académica de los estudiantes y educadores de la institución en general.

8.3.2. Relaciones internas:

Rector

Coordinadores

Maestros

8.3.3. Relaciones externas:

Padres de familia

Estudiantes



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Administradora

8.3.4. Gestión que lidera:

Admisiones y registro

8.3.5. Responsabilidades:

- Atender a las personas que lleguen a la oficina, las llamadas telefónicas, toma recados y dar las informaciones pertinentes.
- Transcribir informes y documentos que le solicite su jefe inmediato.
- Recibir, distribuir y archivar la correspondencia.
- Solicitar el servicio de mantenimiento de los equipos de oficina, de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- Mantener limpio y ordenado los implementos y el lugar de trabajo.
- Enviar la documentación relacionada con la actualización de datos que sea requerida por la Secretaría de Educación y la Curia
- Solicitar implementos de oficina.
- Revisar y organizar los textos elaborados.
- Actualizar los listados de estudiantes y personal docente.
- Responsabilizarse del diligenciamiento de los libros de matrícula, calificaciones, admisiones, refuerzos, validaciones, asistencia y actas de reuniones.
- Organizar y coordinar el proceso de matrículas.
- Mantener ordenada y actualizada la documentación de los estudiantes y responsabilidad académica de los maestros.
- Gestionar ante la Secretaría de Educación, el registro de los libros reglamentarios, certificados de estudio y tramitar los diplomas.
- Organizar funcionalmente el archivo y elaborar los certificados que le sean solicitados.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Refrendar con su firma los certificados expedidos por el Rector del plantel.
- Cumplir la jornada laboral legalmente establecida.
- Cumplir las demás funciones relacionadas con su cargo y que le sean asignadas por su jefe inmediato.

8.3.6. Competencias del cargo:

EDUCACIÓN:

Secretariado

FORMACIÓN:

Diplomados, cursos, seminarios y/o estar cursando estudios superiores.

EXPERIENCIA:

2 años de experiencia en el cargo y/o 1 año de experiencia como auxiliar en la Institución.

HABILIDADES:

Planeación

Toma de decisiones

Disciplina

Relaciones interpersonales

Aprendizaje continuo

Creatividad e innovación

Desarrollo Profesional

Manejo de la información

Colaboración

Adaptación al cambio



8.4. MAESTROS

Cargo Superior: Coordinador General

Perfil:

1. Un educador capaz de comprometerse en la promoción humana con criterios cristianos.
2. Un educador que facilita el conocimiento y el amor por medio de una síntesis de vida de fe y razón.
3. Un educador capaz de autocontrol y autoestima que permita hacer opciones libre y consciente.
4. Un maestro educa en los valores que cimientan la personalidad y dan sentido de existencia a la vida humana.
5. En el trato diario con sus estudiantes, los mira como persona en formación y los motiva a la superación.
6. La autoridad de ser maestro se fundamenta en su dignidad de persona y idoneidad ética, pedagógica profesional.

8.4.1. Misión del cargo:

Desarrollar el plan de estudios y gestionar la formación de los estudiantes.

8.4.2. Relaciones internas:

Rector

Coordinadores

Estudiantes

8.5.3. Relaciones externas:

Padres de Familia



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Psicólogo

8.5.4. Gestión que lidera:

Proceso de Gestión Pedagógica, Proceso de Bienestar Institucional.

8.5.6. Responsabilidades:

- Participar en la elaboración del planeamiento y programación de actividades del área respectiva.
- Presentar el semanario cuando le sea requerido.
- Programar y organizar las actividades de aprendizaje de las asignaturas a su cargo, de acuerdo con los criterios establecidos en la programación a nivel de área.
- Dirigir y orientar las actividades de los alumnos para lograr el desarrollo de su personalidad y darles tratamiento y ejemplo formativos.
- Participar en la realización de las actividades complementarias.
- Controlar y evaluar la ejecución de las actividades del aprendizaje.
- Participar en la administración de estudiantes conforme lo determine el Manual de Convivencia de la Institución y presentar los casos especiales a los Coordinadores, el Director de Grupo o al consejo de educadores.
- Ejercer la dirección de grupo cuando le sea asignada.
- Participar en los Comités en que sea requerido.
- Cumplir la jornada laboral y la asignación académica de acuerdo con las normas vigentes.
- Cumplir con los turnos de normalización que le sean asignados.
- Participar en los actos de comunidad y asistir a las reuniones convocadas por las directivas del plantel.
- Atender a los padres de familia de acuerdo con el horario establecido por el Colegio.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad de los equipos y materiales confiados a su manejo.
- Cumplir con las demás funciones que le sean asignadas con la naturaleza de su cargo.

8.5.7. Competencias del cargo

Núcleo de Ciencias Aplicadas

- **EDUCACIÓN:**

Licenciado en Matemáticas, Ciencias Naturales, profesional en ciencias aplicadas con diplomatura en pedagogía, estar realizando la licenciatura.

- **FORMACIÓN:**

Capacitaciones en pedagogía

Cursos de actualización en educación y en su área.

Conocimiento en sistemas.

Estar cursando estudios superiores.

- **EXPERIENCIA:**

0 a 1 año de experiencia en docencia.

- **HABILIDADES:**

Aprendizaje continuo

Desarrollo personal

Trabajo en equipo

Colaboración

Creatividad e innovación

Manejo de la información

Disciplina



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Relaciones interpersonales

Colaboración

Adaptación al cambio

Núcleo de Ciencias Sociales

- **EDUCACIÓN:**

Licenciado en el área profesional en alguna de las Ciencias Sociales, estar realizando la licenciatura.

- **FORMACIÓN:**

Capacitaciones en pedagogía

Cursos de actualización en educación y en su área.

Conocimiento en sistemas.

Estar cursando estudios superiores.

Estar cursando estudios superiores.

- **EXPERIENCIA:**

0 a 1 año de experiencia en docencia.

- **HABILIDADES:**

Aprendizaje continuo

Desarrollo personal

Trabajo en equipo

Colaboración

Creatividad e innovación

Manejo de la información



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Disciplina

Relaciones interpersonales

Colaboración

Adaptación al cambio

Núcleo de Humanidades (Lengua Castellana y Lengua Extranjera Inglés)

- **EDUCACIÓN:**

Licenciado o profesional en lengua castellana o extranjera, y/o estar realizando los estudios en una de las áreas.

- **FORMACIÓN:**

Capacitaciones en pedagogía

Cursos de actualización en educación y en su área.

Conocimiento en sistemas.

Estar cursando estudios superiores.

EXPERIENCIA:

0 a 1 año de experiencia en docencia.

HABILIDADES:

Aprendizaje continuo

Desarrollo personal

Trabajo en equipo

Colaboración

Creatividad e innovación

Manejo de la información



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Disciplina

Relaciones interpersonales

Colaboración

Adaptación al cambio

Núcleo de Ciencias Humanas (religión, ética, artística, tecnología)

- **EDUCACIÓN:**

Licenciado en el área y/o profesional en una de las áreas lúdicas, estar cursando la licenciatura.

- **FORMACIÓN:**

Capacitaciones en pedagogía

Cursos de actualización en educación y en su área.

Conocimiento en sistemas.

Estar cursando estudios superiores.

- **EXPERIENCIA:**

0 a 1 año de experiencia en docencia.

- **HABILIDADES:**

Aprendizaje continuo

Desarrollo personal

Trabajo en equipo

Colaboración

Creatividad e innovación

Manejo de la información

Disciplina



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Relaciones interpersonales

Colaboración

Adaptación al cambio

8.6. SERVICIOS GENERALES

Área: Administrativa

Cargo Superior: Rector

8.6.1. Misión del cargo:

Mantener en buen estado las instalaciones físicas y prestar el servicio oportuno ante cualquier necesidad.

8.6.2. Relaciones internas:

Rector

Administrador

8.6.3. Relaciones externas:

Maestros

Estudiantes

8.6.4. Gestión que participa:

Gestión logística

8.6.5. Responsabilidades servicio de mantenimiento:

Le corresponde atender la limpieza de las instalaciones, equipo y mobiliario de las dependencias de la Institución.

Funciones específicas según el turno.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Velar por la correcta presentación de las oficinas en cuanto a aseo se refiere.

Cumplir estrictamente con el horario de trabajo asignado para tal efecto.

Dar correcto uso y aplicación a los implementos que para el desempeño de sus funciones le sean asignados.

Impedir el acceso de personas extrañas a las oficinas donde cumplan sus labores, cuando éstas se encuentren solas.

Las demás funciones propias del cargo que le sean asignadas por el superior inmediato.

Además de las funciones anteriores, le corresponde:

Aseo de las oficinas de: rectoría, secretaría, tesorería, coordinaciones, corredores (éstos se limpian a mañana y tarde), baños de hombres y mujeres.

EDUCACIÓN:

Bachillerato y/o estar realizando sus estudios

FORMACIÓN:

Cursos, seminarios, talleres y/o estar cursando estudios superiores.

EXPERIENCIA:

0 a 1 año de experiencia.

HABILIDADES:

Trabajo en equipo.

Relaciones interpersonales.

Colaboración.

Adaptación al cambio.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

9. GESTIONES

9.1. GESTIÓN DE DIRECCIÓN

9.1.1. OBJETIVO

Garantizar un direccionamiento estratégico y de Calidad que esté acorde con la institución, necesidades del cliente y la legislación educativa, el cual permita el seguimiento a su implementación y mejora continua.

9.1.2. ACTIVIDADES DE LA GESTIÓN

Liderar la Evaluación institucional

Planear los ajustes al PEI.

Participar en el proceso de selección de Personal (estudiantes, Maestros)

Presentar el presupuesto

Realizar la inducción con el personal al inicio del año.

Realizar inducción a los padres de familia

Plan operativo anual

Presidir reuniones periódicas, Consejo administrativo, Directivo, Académico, Consejo de maestros

Acompañamiento permanente, planes de mejora

9.1.3. FACTORES CLAVES DEL ÉXITO

Seguimiento al proceso formativo del estudiante y su familia

Acompañamiento al equipo directivo, administrativo, docente y de servicios.

Evaluación permanente de todos los procesos

Continuidad y permanencia de la dirección

Comunicación eficiente, óptima y oportuna



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

9.1.4. PLAN OPERATIVO ANUAL. (Anexo 3)

Cronograma plan de mejoramiento anual. (Anexo 4)

PROCESO.

Direccionamiento estratégico y horizonte institucional

➤ COMPONENTE.

- Misión, visión y principios en el marco de una Institución integrada.
- Metas institucionales.
- Conocimiento y apropiación del direccionamiento.
- Política de integración de personas con capacidades disimiles o diversidad cultural.

➤ EVIDENCIAS.

- PEI.
- Actas de reuniones.
- Consejo directivo y académico.

PROCESO.

Gestión estratégica.

➤ COMPONENTE.

- Liderazgo.
- Articulación de planes, proyectos y acciones.
- Estrategias pedagógicas.
- Uso de información (interna y externa) para la toma de decisiones.
- Seguimiento y autoevaluación.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

➤ EVIDENCIAS.

- PEI, SIEE.
- Planes integrales de área.
- Directivas y comunicados. Cuaderno de consejería.
- Seguimiento y ajustes al plan de mejoramiento.

PROCESO.

Gobierno escolar.

➤ COMPONENTE.

- Consejo directivo.
- Consejo académico.
- Comisión de evaluación y promoción.
- Comité de convivencia.
- Consejo estudiantil.
- Personero estudiantil.
- Asamblea de padres de familia.
- Consejo de padres de familia.

➤ EVIDENCIAS.

- Actas y seguimiento al cumplimiento de las decisiones.
- Actas de reunión consejo académico.
- Manual de convivencia, debido al proceso.
- Actas de reuniones

PROCESO.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Cultura Institucional.

➤ **COMPONENTE.**

- Mecanismos de comunicación.
- Trabajo en equipo.
- Reconocimiento de logros.
- Identificación y divulgación de buenas prácticas.

➤ **EVIDENCIAS**

- Celebraciones institucionales.
- Actas de izadas a la bandera.
- Actas consejo académico.

PROCESO

Clima escolar.

➤ **COMPONENTE.**

- Pertenencia y participación.
- Ambiente físico.
- Inducción a los estudiantes nuevos.
- Motivación hacia el aprendizaje.
- Manual de convivencia.
- Actividades extracurriculares.
- Bienestar del alumno.
- Manejo de conflictos.
- Manejo de casos difíciles.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

➤ EVIDENCIAS

- Clima institucional y resolución de conflictos se debe articular.
- Actas consejo académico, resultados finales de promoción.
- Vinculación con la parroquia.
- Mejoramiento de la planta física.
- Ausencia de conflictos mayores.

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE DIRECCIÓN

En el Instituto Vicarial Jesús Maestro al finalizar cada año lectivo se realizará el informe de revisión por la dirección en cada gestión y la Evaluación Institucional como medidores de la Gestión Directiva, como herramientas que permiten el mejoramiento continuo del Instituto

PROCESO

Relaciones con el entorno.

➤ COMPONENTE.

- Padres de familia.
- Autoridades educativas.
- Otras instituciones.
- Sector productivo.

➤ EVIDENCIAS

- Actas de reunión consejo de padres.
- Convenio cobertura educativa.
- Integración CONACED, Colegios eucarísticos.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Actas consejo directivo.

9.2. GESTIÓN PEDAGÓGICA

PROCESO. Diseño pedagógico (curricular)

➤ **COMPONENTE.**

- Plan de estudios.
- Enfoque metodológico.
- Recursos para el aprendizaje.
- Evaluación.

➤ **EVIDENCIAS**

- Planes integrales de área inventarios de recursos.
- PEI.
- SIEE.

PROCESO.

Prácticas pedagógicas.

➤ **COMPONENTE.**

- Opciones didácticas para las áreas, asignaturas y proyectos transversales.
- Estrategias para las tareas escolares.
- Uso articulado de los recursos para el aprendizaje.
- Uso de los tiempos para el aprendizaje.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

➤ EVIDENCIAS

- Actividades de refuerzo.
- Actas consejo.
- Académico.
- Planeación del periodo.

PROCESO gestión de aula.

➤ COMPONENTE.

- Relación pedagógica.
- Planeación de clases.
- Estilo pedagógico.
- Evaluación en el aula.

➤ EVIDENCIAS

- SIEE.
- Plan de curso.
- Planeación del periodo.

PROCESO. Seguimiento académico.

➤ COMPONENTE.

- Seguimiento a los resultados académicos.
- Uso pedagógico a las evaluaciones externas.
- Seguimiento a la asistencia.
- Actividades de recuperación.
- Apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades aprendizaje.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Seguimiento a los egresados.

➤ EVIDENCIAS

- Actas consejo académico.
- Evaluación del periodo.
- Boletín de calificaciones.
- Carpeta de asistencia.
- Listado de asistencia y autorización.

PROCESO

Apoyo a la gestión académica.

➤ COMPONENTE.

- Proceso de matrícula.
- Archivo académico.
- Boletines de calificaciones.

➤ EVIDENCIAS

- Archivo académico.
- Programa de calificaciones.
- Planillas de calificaciones.

PROCESO.

Administración de la planta física y los recursos.

➤ COMPONENTE.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Mantenimiento de la planta física.
- Programas para la adecuación y embellecimiento de la planta física.
- Seguimiento al uso de los espacios.
- Adquisición de los recursos para el aprendizaje.
- Sumisitos y dotación.
- Mantenimientos de equipos y recursos para el aprendizaje.
- Seguridad y protección.

➤ EVIDENCIAS

- Presupuesto de inversión historia.
- Mejoramiento físico.
- Listado de necesidades y aprobación de dotación.
- Plan de emergencias.

PROCESO.

Talento humano.

➤ COMPONENTE.

- Perfiles.
- Inducción
- Formación y capacitación.
- Asignación académica.
- Pertenencia del personal vinculado.
- Evaluación de desempeños.
- Estímulos.
- Apoyo a la investigación.
- Convivencia y manejo de conflictos.
- Bienestar del talento humano.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

➤ EVIDENCIAS

- PEI.
- Actas de reuniones de maestros.
- Responsabilidad académica.
- Archivo de hojas de vida.
- Formato de gestión humana.

9.2.1. Objetivo de la gestión

Diseñar, Planear y ejecutar el Plan de Estudios con las estrategias y didáctica pertinentes que consientan el desarrollo del ideal institucional en cuanto al ser y quehacer educativo

9.2.3. Concepto de educación

Para entender nuestro proyecto educativo institucional se hace necesario conocer el modelo de educación que soñamos, el modelo de hombre que esperamos y el perfil de los educandos y el perfil de la familia de Jesús Maestro.

- Concebimos la educación como una tarea pastoral evangelizadora, humanizante y personalizante. La educación humaniza y personaliza al hombre cuando logra que éste desarrolle plenamente su pensamiento y su libertad haciéndolo fructificar en hábitos de comprensión y de comunión con la totalidad del orden real por los cuales el mismo hombre humaniza su mundo, promueve cultura, transforma la sociedad y construye la historia.

- Entendemos que la educación es un proceso integral y permanente que cubre toda la vida del hombre, desde que nace hasta que muere, de tal manera que siempre vive en posibilidad de perfeccionamiento.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Así, la educación evangelizadora que humaniza y personaliza, es pues, un proceso integral y orgánico, planeado y evaluable que permite articular los factores antropológicos, sociológicos, cosmológico, axiológico y epistemológico que en ella confluyen, para que la persona humana llegue a "ser más", y responda crítica y creativamente a las exigencias del presente y futuro de Colombia y del continente.

- El centro de nuestro Proyecto Educativo es Cristo que ilumina todo proceso y transforma la comunidad educativa por la comunión y participación de todos sus miembros.
- En nuestra tarea evangelizadora tomamos los criterios que establece Puebla para la Educación Católica: como misión evangelizadora la Iglesia, anuncia a Cristo liberador y forja cristianos auténticos, agentes para el cambio permanente y orgánico que necesita América Latina
- Es ambiente donde vive la síntesis de fe y vida como requisito para el diálogo entre la fe y la ciencia, así mismo es instancia efectiva de asimilación crítica, sistemática e integradora del saber y de la cultura general

9.2.4. Modelo pedagógico

El Instituto pone a la persona en el centro de la educación. La persona concreta, el estudiante, aceptada incondicionalmente, ocupa la centralidad de tal forma que las metodologías, currículo, planes de área, proyectos extracurriculares son solamente medios para crear aprendizaje personal y comunitario que le ponga como sujeto de su propia formación.

Partimos de un concepto evangélico de persona que nos lleva a cambiar también el concepto de escuela: comunidad por el de institución, puesto que toda persona tiene derecho a una educación fundada sobre su persona y en relaciones interpersonales. La relación educativa es



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

esencialmente una relación de confianza y esperanza, en la cual la persona recibe la oportunidad de desarrollarse, hoy precisamente, cuando la pedagogía da suma importancia al ambiente educativo. La presencia personal es una forma de comunicación más eficiente y directa que cualquier otra forma de modelo pedagógico.

El Educando

Es el centro y la razón de ser del Instituto. Independientemente de la edad se entiende como persona, como imagen de Dios y como sujeto en construcción, capaz de formación.

Fe: visión cristiana del mundo

La cosmología del Instituto está mediatizada por la fe y los valores del evangelio. Centrado en la persona de Jesús como maestro.

Cultura: contenidos curriculares y extracurriculares

Entendemos la cultura como todo el quehacer del hombre. El instituto es un generador de cultura, que se especifica en los contenidos curriculares y extracurriculares en los que se propende por un trabajo amplio de socialización y construcción del conocimiento.

Aprendizaje cooperativo y personalizado

Cooperativo porque se construye en equipo y personalizado porque apunta a las necesidades de cada uno de los educandos.

Propuesta educativa

El proyecto educativo del Instituto es siempre iluminado por el evangelio y atento a las necesidades de los jóvenes de hoy, donde se combinan la cultura y la fe, el aprendizaje personalizado y comunitario.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Se trata de una propuesta rica de elementos humanos y siempre abiertos a Dios, sin descuidar ninguna de las dimensiones reales de la vida:

- Estimula el deseo de conocer el universo.
- Enciende el amor a la verdad.
- Reaviva el sentido crítico.
- Conduce al orden, al método y a la precisión
- Respeta la autonomía y metodología propias de las diversas ciencias.
- Cultiva el trabajo interdisciplinario.
- Propicia el aprendizaje cooperativo y personalizado
- La cultura humana sigue siendo humana
- El hecho y el mensaje cristiano son presentados como “gozosa buena nueva”.
- Ayudamos a la juventud a dar significado a la vida.
- Aprendemos a dar importancia a las cosas. No hay educación sin valores.
- Trabajamos en la formación integral de los alumnos creando un ambiente de comunidad escolar animado por el espíritu evangélico.
- Nada humano nos falta, pero nada solamente humano nos es suficiente.

Por lo anterior partimos del concepto de Modelo Pedagógico como un sistema complejo que fundamenta la relación pedagógica entre el maestro, el saber, el estudiante y el entorno; que permite establecer principios, características y niveles de comprensión y jerarquización del proceso de enseñanza-aprendizaje; respondiendo a: ¿Qué se debe enseñar? ¿A quiénes? ¿Con que procedimientos (didáctica)? ¿A qué hora(s)? ¿Bajo qué reglamento disciplinario?

Así que nuestro modelo pedagógico es un modelo holístico, basado en el desarrollo de competencias y que tiene como finalidad formar al ser humano, bajo principios cristianos, para que aplique los conocimientos y transforme su realidad sociocultural.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Este modelo holístico, estimula la búsqueda creativa de nuevos caminos que conduzcan al estudiante a saber que puede aprender de diferentes maneras, elaborando diferentes alternativas de comunicación para llegar a la comprensión de que, a un problema igual, corresponden diferentes soluciones.

Entre los principios de nuestro modelo pedagógico, tenemos presente la diversidad y la inclusión; diversidad vista desde el enfoque social y personal, en donde las necesidades educativas y la formación humana estimulan los procesos de formación.

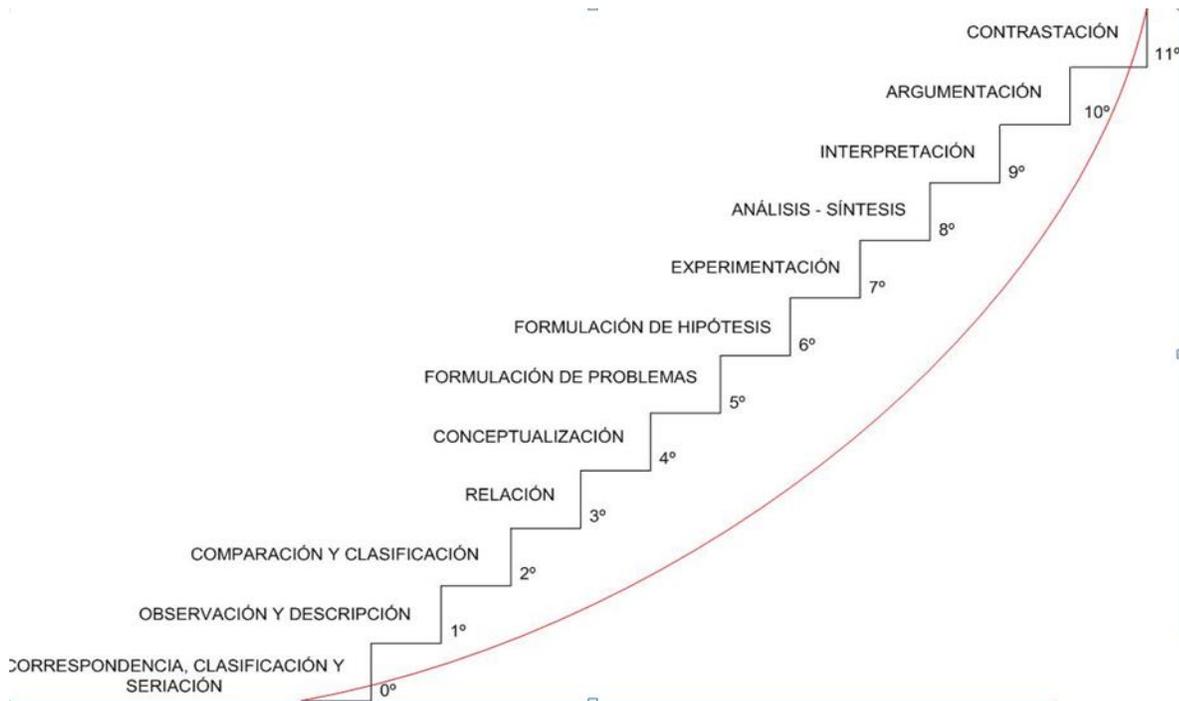
Para las necesidades educativas, se tiene presente las comunes, que hacen referencia a los aprendizajes básicos para el desarrollo personal y social y que son compartidas por todos los estudiantes; como también las especiales, que son las necesidades que presentan los estudiantes y que no pueden ser resueltas a través de los medios y recursos metodológicos habituales.

Para la formación humana, tenemos que está centrada en las dimensiones del desarrollo humano, potenciadas a través de las áreas de conocimiento y evaluadas desde las competencias, en sus niveles uso, adquisición, explicación y control.

Estas competencias evaluadas y medidas, están en relación con la curva de pensamiento:



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL



Por ello nuestro modelo pedagógico permite relacionar el SER con el SABER y con el SABER HACER para desarrollar la capacidad de SENTIR, PENSAR y ACTUAR de quien aprende. Así se aprende a VIVIR, a CONVIVIR, a APRENDER y a HACER.

Éstos tópicos de nuestro modelo pedagógico, se materializan en el desarrollo del plan de estudios: área y proyectos obligatorios e institucionales y en el compromiso y responsabilidad de las gestiones institucionales, al igual que en las acciones pedagógicas

9.2.5. Estrategias pedagógicas

9.2.5.1. Consejería de grupo:

Es el espacio destinado para el encuentro del director con su grupo al inicio de la jornada. Sus propósitos: iniciarla con una oración o reflexión; motivar y controlar el cumplimiento de las responsabilidades personales de puntualidad y presentación personal; realizar una actividad



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

puntual de formación que responda a la formación integral y al cumplimiento de las pretensiones de nuestro Modelo Pedagógico.

9.2.5.2. Actividades transversales:

Se realizan todos los miércoles y están enfocados a la lectura, la investigación y los proyectos obligatorios que se trasversalizan en las diferentes asignaturas del día.

9.2.5.3. Mes Institucional:

Son actividades que se realizan todos los viernes del mes de septiembre; en ellas se sistematiza la experiencia con la feria de la ciencia, jornada lúdico-deportiva, día espiritual, entre otros.

9.2.5.4. Noche de los mejores

Tiene como finalidad estimular y destacar los valores y desempeños en los estudiantes durante el año, resaltando el buen comportamiento y manejo del protocolo. El estímulo se establece por categorías y el evento se realiza en la última semana escolar.

9.2.6. Política institucional de formación integral

¿Qué se entiende por formación integral?

Es el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas las dimensiones del ser humano. (Ética espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal y socio-política), a fin de lograr su realización plena en la sociedad. Se entiende el ser humano como uno y a la vez pluridimensional, bien diverso como cuerpo y a la vez plenamente integrado y articulado en una unidad.

¿Qué significa educar hoy?



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

La educación es un compromiso social que implica la responsabilidad de educar a los sujetos para el empoderamiento y la transformación social, de tal manera que desarrollen las competencias necesarias para afrontar el mundo actual. El sujeto es visto desde la posibilidad de una formación integral que potencializa no solo competencias básicas, sino que genera competencias pertinentes y relevantes para su proyecto de vida social, familiar y laboral.

Aspectos que se tienen en cuenta en nuestra oferta educativa como Colegio Arquidiocesano

- ✓ La pedagogía evangelizadora
- ✓ La acción de la pastoral
- ✓ La organización y la gestión
- ✓ La prevención social
- ✓ La participación social y comunitaria
- ✓ Convivencia y ciudadanía
- ✓ Apertura y relación con el entorno

CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN TODAS SUS DIMENSIONES

La formación integral busca desarrollar cada una de las dimensiones del ser humano. Se entiende por dimensión el conjunto de potencialidades fundamentales del ser humano con las cuales se articula su desarrollo integral

La caracterización de los estudiantes respecto a cada dimensión del ser humano se da mediante cualidades, a saber:



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	CUALIDAD
ÉTICA	Capaz de tomar decisiones libres, responsables y autónomas
ESPIRITUAL	Capaz de un compromiso cristiano en su opción de vida.
COGNITIVA	Capaz de comprender y aplicar creativamente los saberes en la interacción consigo mismo, los demás y el entorno
COMUNICATIVA	Capaz de interactuar significativamente e interpretar mensajes con sentido crítico
AFECTIVA	Capaz de amarse y expresar el amor en sus relaciones interpersonales
ESTÉTICA	Capaz de desarrollar y expresar creativamente su sensibilidad para apreciar y transformar el entorno
CORPORAL	Capaz de valorar, desarrollar y expresar armónicamente su corporalidad
SOCIO-POLÍTICA	Capaz de asumir un compromiso solidario y comunitario En la construcción de una sociedad justa, participativa y democrática.

9.2.7. Principios fundamentales de la pedagogía del instituto vicarial Jesús maestro

- Guiar la práctica educativa con criterio profundamente cristiano, que tiene como centro a Dios y al hombre, es decir, a Dios hecho hombre, promoviendo el respeto por los derechos humanos, la justicia, la paz, la dignidad, la tolerancia, la libertad, la igualdad, la solidaridad, todo ello motivado por la fe, la esperanza y el amor.
- Impartir una educación integral e integradora mediante la cual el profesor conoce a sus estudiantes y le da un trato diferente a cada uno de ellos, asumiendo como base la especificidad humana.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Capacitar al estudiante para que ayude en la construcción de una sociedad cada día más amorosa, libre, responsable y justa, favoreciendo el respeto, la comprensión, la tolerancia, y la amistad entre estudiantes, profesores, personal administrativo, de servicios y miembros de la familia.
- Educar en y para la libertad a través del ejercicio de la autonomía personal, de la responsabilidad solidaria, de la capacidad de elección y del fomento de la iniciativa, la imaginación la decisión y el servicio.
- Incorporar el trabajo y la educación como medios para desarrollar en el estudiante la seriedad profesional y el espíritu de servicio a los demás.
- Fomentar la formación del criterio y de la voluntad de acuerdo con sólidos principios para que los estudiantes puedan actuar con seguridad y responsabilidad en las diferentes circunstancias de la vida.
- Capacitar a los educandos para que alcancen una vida rica en bienes espirituales y culturales que les permita participar eficazmente en las diferentes manifestaciones de la vida.

9.2.8. PLAN DE ESTUDIOS

Según la Ley General de Educación el plan de estudios es un esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de las áreas optativas con sus respectivas asignaturas que forman parte del currículo.

Para la construcción de este plan de estudios que orientará las enseñanzas (el qué y el cuándo) en cada una de las áreas del conocimiento, se tendrán en cuenta los contenidos curriculares desde los conocimientos disciplinares, sabiendo que éstos no pueden insertarse en el currículo tal como funcionan en su contexto de origen, sino que se deben descontextualizar para luego re contextualizarlos de acuerdo con los intereses y necesidades de los estudiantes , acorde con los diagnósticos situaciones.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Con el Plan de estudios se da cumplimiento a la Ley 115 DE 1994, artículo 23 y al decreto reglamentario 1075 de 2015 (artículo 2.3.3.1.6.1.)

9.2.8.1. Componentes del plan de estudios

El Plan de Estudios del Instituto Vicarial Jesús Maestro conforme con la normatividad vigente se compone de los siguientes elementos:

ÁREAS OBLIGATORIAS

Según la Ley General de Educación, en los artículos 14 y 23, al decreto reglamentario 1075 DE 2015 (ARTÍCULO 2.3.3.1.6.1.); para el logro de los objetivos de la educación básica y media, se establecen áreas obligatorias y fundamentales del conocimiento y de la formación que necesariamente se tendrá que ofrecer de acuerdo con el currículo y el Proyecto Educativo Institucional.

Los grupos de áreas obligatorias y fundamentales que comprenderán un mínimo del 80% del plan de estudios son:

Las áreas obligatorias del Colegio, están organizadas de la siguiente manera:

- Ciencias Naturales y Educación Ambiental (Asignaturas: Ciencias Naturales, Biología, Física, Química, Procesos Físico-químico)
- Matemáticas (Asignaturas: Matemáticas, Geometría, Estadística)
- Ciencias Sociales, historia, geografía, constitución política y democracia (Asignaturas: Sociales, Economía y Política) (Asignaturas: Ciencias Sociales, historia, geografía, constitución política y democracia y Semillero de Investigación).
- Humanidades; Lengua Castellana e idioma extranjero ingles
- Educación Artística y Cultural



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Tecnología e Informática
- Educación Física, recreación y deportes
- Educación Ética y en Valores Humanos
- Educación Religiosa.
- Filosofía.
- Cultura del Emprendimiento (Decreto 1014 de 2006)

Cada área está planeada y estructurada a través del Plan Integral del Área.

9.2.8.2. TRABAJO EN CASA

El Instituto Vicarial Jesús Maestro realiza su trabajo de forma presencial en sus instalaciones físicas, sin embargo, cuando las circunstancias del medio, las instrucciones del Gobierno nacional o de la administración local lo exijan, el Instituto Vicarial Jesús Maestro tiene la posibilidad tecnológica, mediada por las TIC de entrar en una dinámica de trabajo no presencial o trabajo en casa. La institución cuenta con un dominio de Microsoft Office 365 que entrega un correo de uso institucional a cada uno de los miembros de la comunidad educativa y que abre el acceso a las herramientas de esta plataforma tecnológica. Esta dinámica no necesariamente es permanente ya que se puede activar según se necesite o cuando una actividad lo amerite, ya que puede también convertirse en una forma en la que el colegio educa a sus estudiantes para el futuro en la vida universitaria y laboral.

Cabe aclarar que el Instituto Vicarial Jesús Maestro se encuentra reunido como institución no solo cuando están sus miembros físicamente dentro de las instalaciones locativas del colegio, sino que, cuando hay algún tipo de reunión que los convoque con un fin que se asocia a ella, sea esta de forma física fuera de la institución o en encuentros de carácter sincrónico, se considera igualmente reunido y rige el PEI y sus anexos: Manual de Convivencia y SIEE.

Según las circunstancias de cada actividad o tiempo, se aplican diversos modos de trabajo para cada una de las asignaturas, o los procesos ligados a las mismas. Este tipo de trabajo



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

trae consigo que el colegio entre en una dinámica flexible frente a los compromisos de los estudiantes y la calificación. Aprovechando las herramientas tecnológicas, el colegio puede proceder con encuentros sincrónicos y momentos de trabajo asincrónico.

CARACTERÍSTICAS DE LAS ACTIVIDADES A IMPLEMENTARSE EN LOS AMBIENTES VIRTUALES (Directiva Ministerial N°10 de 7 de abril de 2020)

En este sentido será conveniente que los directivos docentes y docentes tengan en cuenta actividades educativas que se caractericen por ser:

- Flexibles, estratégicas, integradoras y contextualizadas.
- Reconocedoras de las características individuales de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes y de sus capacidades en términos de autonomía para poderlas realizar.
- Posibles de ser desarrolladas con tranquilidad y en los tiempos disponibles.
- Que promuevan el aprendizaje autónomo, colaborativo e incentive el desarrollo de proyectos pedagógicos.
- Conscientes de las dinámicas de las familias y consideradas con sus condiciones y capacidades para poder cumplir un papel de acompañantes en la realización de estas, de acuerdo con las características y momentos de desarrollo de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, y sus circunstancias. (Fundación Arquidiocesana para la Educación, 2020, pág. 6).

9.2.8.3. Estructura de los planes de área

- IDENTIFICACIÓN DEL ÁREA

Colegio



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Nombre del área

Intensidad horaria

Año

- JUSTIFICACIÓN

Se debe dar el por qué la necesidad de abordar este saber y la importancia de adquirir competencias relacionadas con el conocimiento que se aborda en esta área.

- MARCO DE REFERENCIA

FINES DE LA EDUCACIÓN: Aportes del área a los fines del sistema educativo colombiano, según la Ley 115 ¿Cuál es la relación del área al logro de los fines de la educación? Se hace una descripción de los fines del sistema que tienen relación con el área explicitando dicha relación.

OBJETIVOS COMUNES A TODOS LOS NIVELES: Aportes del área a los objetivos por nivel con base en el artículo 13 de la Ley 115. Se hace una descripción de los objetivos por nivel que tienen relación con el área explicitando dicha relación y diferenciando cada uno de los niveles

OBJETIVOS POR CICLO: son los llamados objetivos específicos para cada nivel. Se encuentran en los artículos 16, 21, 22, 30 y 33 de la Ley 115 de 1994. ¿Cuáles son los objetivos correspondientes y cómo se pueden desarrollar en el área? Explicar su relación con el área

OBJETIVOS GENERALES DEL ÁREA: Referirse al conjunto de dimensiones del ser humano y a los propósitos generales trazados desde el área en igual vía al PEI y a los Valores y perfiles institucionales

- MALLA CURRICULAR

Componentes, contenidos, temas, competencias y desempeño



- CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se citan los criterios de evaluación: Académico, Personal y Social

Los equivalentes de valoración institucionales con la escala nacional

Las estrategias de valoración para cada asignatura, descritas en el Sistema de Evaluación de los Estudiantes SIEE

- ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DEL ÁREA

Se describe la caracterización metodológica del área en función de la enseñanza-aprendizaje. Cada área tiene su metodología o didáctica específica, de ahí que se deba partir de un buen referente teórico. ¿Cuál es la estrategia de aprendizaje del área? ¿Cómo se enseña en el área? ¿Para qué sirve el aprendizaje del área en la solución de problemas?

- MATERIAL PARA UTILIZAR O RECURSOS DEL ÁREA:

Describir los recursos del área, especificando: Herramientas tecnológicas, Videos, Material didáctico, Carteleras, Recursos locativos.

- BIBLIOGRAFÍA

Relacionar textos, documentos, fuentes bibliográficas en general que fueron consultados para la elaboración y ejecución del plan. Se incluyen igualmente páginas web y programas interactivos.

9.2.8.4. Estructura de los planes de clase.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Presentación en el que se incluye el nombre del docente, asignatura, grado, periodo, semanas, número de horas.
- Estándares.
- Indicadores de desempeño en el que se encuentran los niveles: saber conocer, saber hacer y saber ser.
- Los componentes del área, contenidos y/o temas y finalmente los conceptos prerrequisitos.
- Actividades para el saber conocer, para el saber hacer y para el saber ser, remitiendo el indicador de desempeño.
- Informe de gestión en el que se detallan las actividades por semanas, y la evaluación de los procesos.
- Seguimiento al proceso de aprendizaje
- Actividades de inclusión (se está trabajando y mejorando el proyecto de Inclusión de acuerdo con los parámetros dados desde la Fundación Arquidiocesana para la Educación, con el fin de unificar criterios para todas las instituciones. La institución está en proceso de elaboración de los Planes Individuales de Ajustes Razonables PIAR).
- La evaluación del estudiante con los criterios de valoración ordenados en el SIEE y el porcentaje de en cada desempeño.
- Observaciones del coordinador académico.

9.2.8.5. Proyectos obligatorios

El proyecto pedagógico es una actividad dentro del plan de estudios que de manera planificada ejercita al educando en la solución de problemas cotidianos, seleccionados por tener relación directa con el entorno social, cultural, científico y tecnológico del alumno. Cumple la función de correlacionar, integrar y hacer activos los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores logrados en el desarrollo de diversas áreas, así como de la experiencia acumulada. La



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

enseñanza prevista en el artículo 14 de la ley 115 de 1994, y Decreto 1075 de 2015 en el artículo 2.3.3.1.6.3. se cumplirá bajo la modalidad de proyectos pedagógicos.

Los proyectos pedagógicos también podrán estar orientados al diseño y elaboración de un producto, al aprovechamiento de un material o equipo, a la adquisición de dominio sobre una técnica o tecnología, a la solución de un caso de la vida académica, social, política o económica y en general, al desarrollo de intereses de los educandos que promuevan su espíritu investigativo y cualquier otro propósito que cumpla los fines y objetivos en el Proyecto Educativo Institucional.

Los Proyectos Obligatorios que complementan la formación integral que impartimos en el Colegio son:

- Protección del ambiente, la ecología y la preservación de los recursos naturales.
- Aprovechamiento del tiempo libre, la recreación o el deporte, la práctica de la educación física, el fomento de diversas culturas.
- Educación en tránsito y seguridad Vial
- Proyecto de Educación Sexual.
- Educación para la justicia, la paz, la democracia, la solidaridad, la fraternidad, el cooperativismo, la formación de los valores humanos.
- Cátedra de estudios afrocolombianos.
- Proyecto de Emprendimiento.
- Estudios de economía y financiera
- Estudio de la constitución y la democracia.
- Prevención integral de la drogadicción
- Cátedra escolar de teatro y artes escénicas.
- Cátedra de la paz.
- Estudio, la comprensión y la práctica de constitución y la instrucción cívica.



9.2.8.6. Estructura de los proyectos obligatorios

- Antecedentes.
 - Diagnóstico.
 - Identificación del problema.
- Justificación: Acorde con los fines y objetivos generales de la educación y con los propósitos institucionales. Redacte por qué y para qué se justifica el proyecto. Recuerde que estos proyectos complementan la educación y formación para lograr la integralidad.
- Objetivos.
 - Objetivos generales.
 - Objetivos específicos.
- Marco conceptual.
- Marco legal.
 - Constitución política de Colombia de 1991:
 - 5.2. Ley 115 de 1994 del Congreso de la Republica:
- Propuesta metodológica: El proyecto se desarrollará a través de la transversalización en las diferentes áreas del conocimiento, de acuerdo con el cronograma institucional o con las fechas especiales que se relacionan con algunos proyectos.
- Propuesta evaluativa.
- Cronograma de actividades.
- Evaluación del proyecto: Utilizando la matriz DOFA.
- Bibliografía o cibergrafía.



9.2.8.7. Educación preescolar

A nivel preescolar se tienen como objetivos promover y estimular el desarrollo físico, afectivo y espiritual del niño, su integración social, su percepción sensible y el aprestamiento para las actividades escolares, en acción coordinada con los padres de familia y la comunidad, como entes comprometidos en los procesos educativos. La educación preescolar busca desarrollar integral y armónicamente los aspectos biológicos, sensoriales, cognoscitivos y socio-afectivos del niño, y en particular la comunicación, la autonomía y la creatividad.

El currículo para este nivel se concibe como un proyecto permanente de construcción e investigación pedagógica, que integra los objetivos específicos establecidos en la Ley General de Educación, específicamente en el decreto 1075 de 2015 artículo 2.3.3.2.2.3.1 permitiendo la continuidad y articulación con los procesos y estrategias pedagógicas de la educación básica, en el cual se deben tener en cuenta los principios de Integralidad, participación y lúdica además de los ejes propuestos en nuestro modelo pedagógico y en el presente Proyecto en cuanto a generar actitudes, procesos de pensamiento, construcción de saberes, vida espiritual y conocimiento que permita trabajar la pasividad del estudiante.

Los procesos curriculares se desarrollan mediante el trabajo con dimensiones del desarrollo humano, empleando una metodología y didáctica lúdica – pedagógica.

Al finalizar el nivel preescolar el estudiante deberá alcanzar ciertas habilidades propuestas en sus distintas DIMENSIONES; así como un CONOCIMIENTO suficiente de LECTURA Y ESCRITURA para iniciar la educación primaria.

Para el grado Preescolar se realiza el correspondiente plan de estudios con la estructura anteriormente descrita para las demás áreas.



9.2.8.8. Registros de la gestión pedagógica

- Manual de Convivencia.
- Sistema Institucional de Evaluación de los Estudiantes – SIEE.
- Planes de área.
- Planeación de proyectos obligatorios e institucionales.
- Planillas de calificación de maestros.
- Control de Inasistencia.
- Informe parcial del periodo.
- Planeación de áreas.
- Planeación del periodo.

9.2.8.9. Proceso admisiones y registro

OBJETIVO

Garantizar un adecuado proceso de admisión de estudiantes y familias con un eficiente control y actualización de los registros de aceptación y de libros obligatorios.

PROCEDIMIENTO DEL PROCESO

La asignación de cupos para los estudiantes antiguos es de competencia del Rector, Coordinadores, Gestión de admisiones y registro, quienes tendrán en cuenta, entre otras cosas, el rendimiento académico y el comportamiento, interés por el Instituto, participación y compromiso de los padres.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Para firmar el contrato o matrícula es indispensable que los contratantes estén de acuerdo en respetar todos los principios y procedimientos que establece el Proyecto Educativo Institucional del Instituto y los expresados en el presente Manual de Convivencia.

Parágrafo 1. Una vez firmado el contrato de matrícula los padres de familia y/o representantes legales y el estudiante se comprometen con la Institución a aceptar sus principios, filosofía, normas y demás aspectos inherentes a su formación académica, disciplinaria, moral y espiritual específicamente católica.

Parágrafo 2. El contrato establecido entre la institución y los padres de familia o representantes legales, comienza al firmarse la matrícula y termina de común acuerdo o cuando una de las partes da lugar a ello previo trámite de las formalidades establecidas en el presente Manual.

Se puede matricular como estudiante del Instituto Vicarial Jesús Maestro quien cumple con los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido el proceso establecido para la admisión.
2. Presentar un excelente rendimiento académico y disciplinario en los grados anteriores.
3. Comprometerse a desarrollar una formación integral de acuerdo con la propuesta establecida en el P. E. I. de la Institución.

Son requisitos y procedimientos para realizar la matrícula, los siguientes:

a. Los estudiantes nuevos deben presentar con la prematrícula en el formato que exija la Institución la siguiente documentación:

1. Registro Civil de nacimiento (original o copia autenticada)
2. Tarjeta de identidad (copia)
3. Carnet de vacunas (copia) aplica para grado Jardín y transición.
4. Certificado de afiliación al sistema general de seguridad social en salud (E.P.S)
5. Sisben actualizado con el nivel.
6. Fotocopia de la cédula del acudiente.
7. Contrato de matrícula.
8. Pagaré diligenciado y autenticado por notaria (anexos cartas laborales, fotocopias cédulas del deudor y codeudor)



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

9. Certificado de calificaciones de años cursados en papel membrete.
10. Paz y salvo del Instituto anterior.
11. Cuatro fotos.
12. La ficha de observador del alumno.
13. Libreta de matrícula cancelada.

b. Los estudiantes antiguos deben presentar:

1. El Paz y Salvo.
2. Hoja de matrícula debidamente diligenciada.
3. Libreta de matrícula cancelada.
4. Tarjeta de identidad (copia)
5. Certificado de afiliación al sistema general de seguridad social en salud (E.P.S)
6. Sisben actualizado con el nivel.
7. Fotocopia de la cédula del acudiente.
8. Contrato de matrícula.
9. Pagaré diligenciado y autenticado por notaria (anexos cartas laborales, fotocopias cédulas del deudor y codeudor)

Parágrafo 1. Los estudiantes al momento de la matrícula deben presentarse con sus padres o representantes, legales o acudientes.

Parágrafo 2. Para formalizar la matrícula el padre de familia y/o representante legal debe presentarse personalmente, identificarse y firmar los siguientes documentos: hoja de matrícula, contrato de prestación de servicios educativos y pagaré que garantiza las obligaciones económicas derivadas del contrato.

Parágrafo 3. La institución se reserva la posibilidad de rechazar cualquier solicitud de admisión o renovación de matrícula si considera que el aspirante o el estudiante no cumple con el perfil institucional, frente a lo académico o lo actitudinal.

9.2.8.10. Registros del proceso de admisiones y registro



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Contrato de matricula
- Libro de matricula
- Hojas de vida de los estudiantes
- Formato de pre matrícula

9.3. GESTIÓN DE LA COMUNIDAD

PROCESO

Accesibilidad.

➤ COMPONENTE.

- Atención educativa a grupos poblacionales de vulnerabilidad.
- Atención educativa a estudiantes pertenecientes a grupos étnicos.
- Necesidades y expectativas de los estudiantes.
- Proyecto de vida.

➤ EVIDENCIAS

- Diagnostico Institucional.
- Diagnósticos de grupo.
- PEI:

PROCESO.

Proyección a la comunidad.

➤ COMPONENTE.

- Escuela familiar.
- Oferta de servicios a la comunidad.
- Uso de la planta física y de los medios.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Servicio social estudiantil.

➤ EVIDENCIAS

- Proyecto escuela de padres.
- Vinculación actividades de la parroquia.
- Programas de vinculación social.

PROCESO.

Participación y convivencia.

➤ COMPONENTE.

- Participación de los estudiantes.
- Asamblea y consejo de padres de familia.
- Participación de las familias.

➤ EVIDENCIAS

- Actas consejo de estudiantes.
- Actas de reuniones de padres.
- Actas semana Institucional y procesos de articulación legal.

PROCESO.

Prevención de riesgos.

➤ COMPONENTE.

- Prevención de riesgos físicos.
- Prevención de riesgos sicosociales.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Programa de seguridad.

➤ EVIDENCIAS

- Plan de emergencia.
- Mejoramiento de planta física.

9.3.1. Objetivo de la gestión.

Propiciar a la comunidad educativa un ambiente de calidad y bienestar, a partir de la optimización de los servicios de apoyo que la institución brinda.

9.3.2. Contexto – Entorno Situación Socioeconómica y conformación familiar.

Las familias que conforman la comunidad educativa pertenecen al estrato tres, habitantes del barrio Manrique Las Esmeraldas y sus alrededores cercanos, pocos de los acudientes y/o padres de familia son profesionales o cuentan con una carrera técnica. Se dedican al trabajo como independientes, y en su mayoría devengan un salario mínimo. Se puede encontrar que un importante número de las familias son extensas, conformadas por abuelos, tíos y primos, entre otros. Son pocos los estudiantes quienes cuentan con una familia nuclear: papá, mamá y hermanos. Son familias identificadas con la propuesta educativa que ofrece la Arquidiócesis de Medellín a través del Instituto.

En el entorno donde se encuentra el colegio se pueden encontrar situaciones que pueden afectar el modo de vida de las personas que habitan el sector, verbigracia, las bandas delincuenciales que rodean el barrio, la distribución y consumo de sustancias ilícitas, problemas de movilidad en cuanto al tránsito de vehículos por la falta de educación vial.

En el año 2020 se realizó una encuesta sobre la conectividad a internet y los medios para conectarse de los que disponen los estudiantes. De los 467 estudiantes matriculados para el año en curso, se evidenciaron las siguientes respuestas.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Número de estudiantes que no cuentan con acceso a internet en sus hogares: 34.
- Número de estudiantes que no cuentan con una computadora con acceso a internet en sus núcleos familiares: 68.
- Número de estudiantes que no cuentan con un celular con acceso a internet en sus núcleos familiares: 16.
- Número de estudiantes que cuentan con acceso a internet todo el tiempo: 238.
- Número de estudiantes que cuentan con acceso a internet de 4 a 6 horas diarias: 46.
- Número de estudiantes que cuentan con acceso a internet de 2 a 4 horas diarias: 68.
- Número de estudiantes que cuentan con acceso a internet de 1 a 2 horas diarias: 58.

Esto es muestra de que un número importante de estudiantes tienen acceso a internet, realizando la acotación de que muchos de los estudiantes que no cuentan con internet en sus hogares o un computador con acceso a internet en su núcleo familiar, sí cuentan con acceso a la red por medio de un equipo celular.

9.3.3. Pastoral educativa

Abordar el espacio de Pastoral Educativa no es otra cosa que valorar y resaltar el rol de gran importancia que ha tenido a lo largo de la historia la Iglesia en el proceso educativo.

La Iglesia atiende de manera especial cada una de las realidades del hombre porque su misión, al igual que la de su Maestro, es buscar los medios idóneos para que el ser humano se acerque satisfactoriamente cada día más a su Creador y por El contemple y admire la grandeza de las demás criaturas.

La educación que brinda la Iglesia es humana y humanizadora, promueve en el ser humano su apertura a la trascendencia, de tal manera que mediante el conocimiento, todo el hombre se pueda preparar para una decisión de fe como adhesión al evangelio, así se asiste a todo el hombre al desarrollo de su vocación de hijo de Dios a la que ha sido llamado, así lo enseña el



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Concilio: “Todos los cristianos, puesto por la regeneración por el agua y el Espíritu Santo han sido constituidos nuevas criaturas, y se llaman y son hijos de Dios, tienen derecho a la educación cristiana. La cual no persigue solamente la madurez de la persona humana, sino que busca, sobre todo, que los bautizados se hagan más conscientes cada día del don recibido de la fe, mientras son iniciados gradualmente en el conocimiento del misterio de la salvación; aprendan a adorar a Dios Padre en espíritu y en verdad (Cfr. Jn 4,23), ante todo en la acción litúrgica, adaptándose a vivir según el hombre nuevo en justicia y santidad de verdad (Ef4), plenitud de Cristo (Cfr. Ef4. 13) y contribuyan al crecimiento del Cuerpo místico. Ellos, además, conscientes de su vocación, acostúmbrense a dar testimonio de la esperanza que en ellos hay (Cfr. 1Pe 3, 15) y a ayudar a la formación cristiana del mundo, mediante la cual los valores naturales contenidos en la consideración integral del hombre redimido por Cristo contribuyan al bien de toda la sociedad.

Destaca el Concilio acerca de la educación cristiana unos fines muy específicos que podemos considerar de la siguiente manera:

Conciencia del don de la fe: La Iglesia proclama que, en Jesucristo, hijo de Dios hecho hombre, muerto y resucitado, se ofrece la salvación a todos los hombres, como don de la gracia y la misericordia de Dios

Iniciación del misterio de la Salvación: Entendida como educación en la fe de los niños, de los jóvenes y de los adultos, que comprende especialmente una enseñanza de la doctrina cristiana, con miras a iniciados en la plenitud de la experiencia de fe.

Formación para vivir según el hombre nuevo: Buscando ayudar a desarrollar armónicamente las condiciones físicas, morales e intelectuales, a fin de que se adquiriera gradualmente un sentido más perfecto de la responsabilidad en el recto y continuo desarrollo de la propia vida y en la consecución de la verdadera libertad, superando los obstáculos con grandeza y constancia de alma.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Colaboración en el crecimiento del Cuerpo de Cristo o Pueblo de Dios: Porque se relaciona con la búsqueda de las razones para creer, con la experiencia de la vida cristiana, con la celebración de los sacramentos, con la integración de la comunidad eclesial y con el testimonio apostólico.

Capacidad para dar razones de su esperanza: Mediante la formación cristiana se adquieren los conocimientos y experiencias para poder reconocer a Jesús como señor y servirse del mundo y de las cosas, para ser su amo y no su esclavo.

Conciencia de la vocación de Iglesia: Como un paso complejo, con elementos variados: Renovación de la humanidad, testimonio, anuncio explícito, adhesión del corazón, entrada en la comunidad, acogida de los signos, iniciativa de apostolado. Es identificarse como una piedra viva en la edificación de la nueva sociedad que es la Iglesia.

Colaboración en la edificación cristiana del mundo: Los que conocen a Dios, lo dan a conocer a los demás. Define actitudes y modelos de compromiso que estén en consonancia con los gozos y las esperanzas, la tristeza y las angustias de los hombres de nuestro tiempo.

Adoración a Dios por medio de la liturgia: La liturgia es el espacio del que sirve la educación católica para la expresión de la fe, mediante la cual celebramos los sacramentos, especialmente los de iniciación cristiana como el Bautismo, la Reconciliación y la Eucaristía.

De esta forma se hace vida el mandato de Jesús “Id al mundo, y haced discípulos” (Mt 28-19) toda vez que quienes reciben de la Iglesia la educación se convierten en los primeros precursores de la Palabra que libera y salva.

Para educar desde la experiencia cristiana es necesario precisar las necesidades reales y objetivas de los estudiantes y de la sociedad en orden a su perfeccionamiento y a la



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

cualificación de la cultura religiosa, en atención a lo anterior no se pueden olvidar los fundamentos educativos que promueve la Vicaría Episcopal para la Educación y la Cultura, a saber:

Éticos: Reflexión sobre los valores, la moral, las actitudes y comportamientos.

Históricos – culturales: Hecho religioso católico, patrimonio de occidente. Experiencia latinoamericana.

Antropológicos: Sentido de la existencia y la dimensión trascendental de la vida.

Sociales: La promoción humana y desarrollo social.

Pedagógicos: Visión objetiva de las experiencias religiosas.

Legales: El derecho a una educación religiosa integral. La dimensión religiosa de la persona y de la cultura.

Pastorales: Expresar y actualizar la experiencia religiosa, lenguajes, la palabra de Dios (Sagrada Escritura), el culto, la doctrina y la Moral. Presencia social.

En este orden de ideas se hace pedagogía, desde los signos donde se entrecruzan los hechos y palabras, enseñanzas y experiencias como la lectura cristiana de los acontecimientos, el estudio de la doctrina católica que interpreta las realidades complejas del hombre y la sociedad examinando su conformidad o disconformidad con el Evangelio, la orientación para una experiencia de oración adecuada, el sentido de los gestos y de los signos utilizados y la liturgia, todo ello para educar en la participación activa y constante, en la contemplación e inclusive en el silencio. Como acción concreta para lograr este ideal se programan anualmente en la Vicaría de Educación las *Jornadas de la fe, la Eucaristía de los Bachilleres Arquidiocesanos, el*



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Encuentro de Personeros Estudiantiles, la mesa de trabajo permanente con los Rectores, los Coordinadores y los Maestros de cada área y la mesa de trabajo permanente con los maestros de la educación Religiosa escolar

9.3.4. Escuela de padres y madres

A través de una reunión por periodo, convocada según cronograma de actividades, los padres de familia participan de una charla-taller con temas de crecimiento como persona y en su rol de padres y madres.

Se cumple además con la Decreto 1075 de 2015 en el artículo 2.3.5.6.2. El programa se ejecuta según la planeación y estructuración del proyecto.

9.3.5. Biblioteca

Ofrecer servicios bibliotecarios, que incidan en la formación de los estudiantes y en el desempeño laboral del recurso humano

Abarca la selección, adquisición, catalogación, clasificación y preparación física del material bibliográfico, la prestación del servicio y el apoyo a las labores educativas, hasta el descarte e inventario.

9.3.6. Convenios institucionales

El Instituto Vicarial Jesús Maestro como institución prestadora de servicios educativos tiene alianzas estrategias en los ámbitos:

- Gremiales: Conaced: Confederación Nacional Católica de Educación, Arquidiócesis de Medellín



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Universidades de la Arquidiócesis: Universidad Pontificia Bolivariana, e Institución Universitaria Salazar y Herrera, ofrecen a los estudiantes del Colegio oportunidades de cupo y becas y descuentos en pagos
- Oficiales: Inder para recreación dirigida – Ludoteca Barrial visita dirigida

9.3.7. Programas de inclusión

Dada las líneas de acción del programa Nacional de Inclusión Educativa, en nuestro contexto, bajo las condiciones socioeconómicas en las cuales se encuentra el Colegio, no hay una necesidad sentida de la población que se atiende, bajo estos parámetros:

- Volver a la escuela
- Todos a estudiar
- Judicializados
- Sobre edad

A lo largo de la historia de nuestro quehacer educativo no se ha visto ni la necesidad, ni la demanda en parte por el carácter privado del Colegio y por su ubicación geográfica.

Bajo los criterios de inclusión propios de la filosofía de la escuela católica se atiende con respeto, calidad humana y educativa y se imparte formación integral a todo tipo de estudiantes de ambos sexos, dentro de los lineamientos de la educación formal, académica y privada.

El Instituto Vicarial Jesús Maestro, asume la educación inclusiva a partir del diseño universal para el aprendizaje (DUA) y el Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR), teniendo como base el Decreto 1075 de 2015 (artículo: desde: 2.3.3.5.2.3.3.; hasta: 2.3.3.5.2.3.13), asumiendo la corresponsabilidad en la mejora de los procesos formativos de los estudiantes lo requieran. Como está estipulado en el SIEE.

9.3.7. Vinculación con la comunidad



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

La relación Colegio- Comunidad está construida a lo largo de la historia institucional, concebida en el sentido de pertenencia de la comunidad hacia el colegio, en los aportes que hacen a través de sugerencias para el mejoramiento continuo y en la demanda de cupos de ingreso para cada año lectivo.

En el proceso de interacción Colegio- Comunidad, se tienen establecidas tres estrategias.

- Predilección de cupos de nuevo ingreso para los estudiantes que habitan el barrio
- Vinculación a las actividades de pastoral de la parroquia: Catequesis; Grupos juveniles; Grupos de formación de infancia; Movimiento Scout
- Utilización de la planta física para las jornadas democráticas de elección.

9.3.8. Evaluación de la gestión pastoral y de comunidad

Se realiza anualmente a través de la evaluación institucional y los resultados de la valoración del servicio educativo, con lo cual se elabora un listado de fortalezas y debilidades de la gestión con miras a la mejora continua.

9.4. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PROCESO.

Apoyo financiero y contable.

➤ COMPONENTE.

- Presupuesto anual del fondo de servicios educativos. (FSE)
- Contabilidad.
- Ingreso y gastos.
- Control fiscal.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

➤ EVIDENCIAS

- Proceso contable y legal.
- Revisoría fiscal.
- Presupuesto.

9.4.1. Objetivo de la gestión

Garantizar los recursos de infraestructura, Ambiente de trabajo, equipos, servicios e insumos favorables Para los procesos que faciliten la prestación del servicio Educativo

9.4.2. Presupuesto

Es la estimación programada en forma sistemática de las condiciones de operación y de los resultados a obtener en el Colegio en un periodo determinado.

El presupuesto es la expresión cuantitativa del plan operativo y una ayuda a la coordinación y la ejecución. El presupuesto general resume los objetivos de todos los procesos del Colegio.

Los ingresos del Instituto Vicarial Jesús Maestro proceden del recaudo de pensiones de los estudiantes y los egresos son lo correspondientes a pagos de salarios de empleados, pagos de servicios públicos, obligaciones tributarias, inversión en recursos logísticos y mantenimiento de la infraestructura del Instituto.

Objetivos del presupuesto.

Previsión y planeación, disponer de los conveniente para atender a tiempo las necesidades presumibles.

Organización. estructura las relaciones entre funciones, niveles, y actividades.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Coordinación. dirección, equilibra los diferentes procesos que integran el Colegio para la prestación del servicio.

Control. acción de apreciación si los planes y objetivos se están cumpliendo.

Ventajas del presupuesto

Es un sistema de control. Cuando se administran con inteligencia los presupuestos:

- a) obligan a la planeación.
- b) proporcionan criterios de desempeño.
- c) fomentan la comunicación y la coordinación.

Presupuestos por áreas y niveles de responsabilidad.

Es una técnica básicamente de planeación, dirección y control sin faltar la previsión, coordinación y organización de predeterminación de cifras financieras, de condiciones de operación y de resultados, encaminados a cuantificar la responsabilidad de los encargados de las áreas y niveles en se divide una entidad.

Punto de equilibrio

El Instituto tiene como uno de sus puntos de control de su presupuesto, llegar al punto de equilibrio, de tal forma que el volumen de ingresos es exactamente necesario para absorber sus costos y gastos de tal manera que no tenga utilidades ni pérdidas.

9.4.3. Proceso de gestión humana

9.4.3.1. OBJETIVO

Garantizar las competencias del personal basadas en educación, formación, experiencia y habilidades respondiendo a la filosofía institucional.

9.4.3.2. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN E INDUCCIÓN



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

El procedimiento del proceso de Gestión Humana cubre desde la selección hasta la formación y evaluación de desempeño por competencias del personal docente, administrativo y de servicios generales, vinculado a la institución y su desvinculación.

Las condiciones generales del proceso son:

Las hojas de vida recibidas se conservan en un archivo, por un período no mayor a un año.

En la oficina de administración se conservan las hojas de vida y la documentación legal del personal vinculado a la Institución.

Para seleccionar la persona idónea a un cargo se consideran como mínimo tres aspirantes, de los cuales se elige el que más se acerque al perfil establecido.

Aplicación de evaluación de desempeño con el fin de homologar el perfil de cargos establecidos, con el nivel de competencias del personal actualmente vinculado, estableciendo de esta manera el plan de acción para el año siguiente.

Se cuenta con el reglamento interno de trabajo y el cumplimiento de esta a cargo del rector de la institución.

La institución da la oportunidad de ir realizando sus estudios a medida que va ejerciendo el cargo, haciéndole seguimiento periódico en el avance de los mismos. De igual manera los cursos de formación -talleres, seminarios, foros, diplomados, etc.- tienen seguimiento y una validez no mayor a dos años.

La Inducción y algunas capacitaciones internas de maestros se planean desde coordinación Académica, apoyada por Gestión Humana, dejando registro en las actas de reunión de maestros.

REGISTROS DEL PROCESO

- Hojas de vida del personal
- Resultados de la evaluación de seguimiento y desempeño



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Vinculación legal al régimen de salud, riesgos profesionales y sistema pensional
- Formato de entrevista



10. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Entiéndase como Reglamento Interno de Trabajo el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador, que en adelante se denominará la **Institución – Instituto Vicarial Jesús Maestro** - domiciliada en la **Carrera 45 # 85 - 154** en el Municipio de **Medellín** (Antioquia), y sus empleados, que en adelante se denominarán como **trabajadores**, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, y las demás normas que regulan el asunto que nos ocupa y que se encuentran enunciadas y/o descritas en el presente reglamento y aquellas reglamentaciones y pronunciamientos que no estándolo son aplicables a los temas acá tratados.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que celebren cada uno de los **trabajadores** de la **Institución**, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al colaborador, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto **la Institución** como todos sus **trabajadores**.

El presente documento fue publicado y exhibido en lugares visibles para el conocimiento de todos los **trabajadores** de la **Institución**, quienes tuvieron la oportunidad de conocerlo y hacer las sugerencias o comentarios correspondientes. De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia todos los **trabajadores** de la **Institución** recibirán



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

la misma protección y trato y gozarán de los mismos derechos y oportunidades sin ninguna discriminación.

ARTÍCULO 2. La **Institución** garantiza la adopción de medidas tendientes a fin de prevenir, corregir y sancionar cualquier conducta definida como **ACOSO LABORAL**, y a crear, desarrollar y mantener actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el respeto; y proteja la intimidad, la honra, la igualdad, la seguridad, la libertad, y proscriba cualquier forma de discriminación en las relaciones laborales, dentro o fuera de la **Institución**.

ARTÍCULO 3. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. El personal al servicio de la **Institución** se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

- a) **Personal Administrativo, Servicios Generales, Auxiliares.** El cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.
- b) **Personal Docente.** El cual se regirá por las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en especial por los artículos 101 y 102 del Capítulo V del Título III del mismo estatuto; así como las reglamentarias contenidas en el Decreto 1075 de 2015 Decreto Único Reglamentario del sector educativo, las demás normas que la modifiquen o reglamenten y las establecidas en el contrato individual de trabajo que hagan relación específica al desempeño de la labor docente.



CAPÍTULO II REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 4. SOLICITUD DE EMPLEO. Quien aspire a ser admitido como **trabajador** de la **Institución**, podrá participar en el proceso de selección de personal teniendo en cuenta la documentación requerida, en el cual consignará aquellos datos que permitan a la **Institución** conocer condiciones tales como: Estudios realizados, experiencia laboral, referencias personales, cargo, entre otros. Estas informaciones podrán ser verificadas por la **Institución**, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.

ARTÍCULO 5. Dentro de la información solicitada por parte de la **Institución** a los aspirantes al empleo, se prohíbe la exigencia de información acerca del estado civil y las personas o número de hijos que tengan (Artículo 1 de la Ley 13 de 1972).

ARTÍCULO 6. REQUISITOS PARA CONTRATACIÓN. El solicitante que sea aceptado deberá presentar a la **Institución**.

1. Diligenciar la Hoja de Vida Institucional (Datos personales, información académica, experiencia laboral, referencias personales, información en caso de emergencias, composición del grupo familiar, firma y número de cédula).
2. Hoja de Vida o Curriculum Vitae de la persona.
3. Dos (2) fotocopias del documento de identidad al 150%.
4. Autorización de Inspector de Trabajo (Si Aplica). Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, se requiere autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia.
5. Fotocopia de diploma de bachiller. (Académico o Técnico).
6. Fotocopia de diploma de: Normalista, tecnología, licenciatura o profesional.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

7. Fotocopia de diploma de: Post-grado (Si Aplica).
8. Acta de grado. (Aplica para normalista, tecnología, licenciatura, profesional o Postgrado).
9. Fotocopia de la Resolución de Escalafón. (Aplica para Directivos Docentes y Docentes).
10. Certificados de otros estudios.
11. Certificados laborales. (De los Dos (2) últimos trabajos).
12. Certificado de Salud. (EPS).
13. Certificado del Fondo de Pensiones. (AFP).
14. Antecedentes Judiciales – Policía Nacional de Colombia.
15. Certificado de Antecedentes – Procuraduría General de la Nación.
16. Certificado de Antecedentes Fiscales – Contraloría General de la República.
17. Diligenciar la Autorización para el tratamiento de datos personales.
18. Diligenciar la Autorización de Consulta Base de Datos Policía.
19. Fotocopia de Permiso Especial. (Aplica para los extranjeros).
20. Certificado de Retiro de Régimen de Excepción. (Si Aplica).
21. Certificado de Cuenta Bancaria. (Si Aplica).
22. Documentos de beneficiarios o grupo familiar:
 - Fotocopia del documento de identidad del conyugue.
 - Fotocopia Registro Civil de Matrimonio o Unión Libre.
 - Fotocopia del Registro Civil y/o Tarjeta de identidad de los hijos.

PARÁGRAFO 1. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989).

PARÁGRAFO 2. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una **trabajadora**, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, según los Decretos 2090 de 2003 y 1835 de 1994, expedidos por el Ministerio del Trabajo.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO 3. No se podrá exigir la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995)

PARÁGRAFO 4. Si a juicio de la **Institución** el aspirante no cumple los requisitos establecidos para el cargo, así se le informará, sin que en ningún caso le asista derecho al aspirante a obtener certificación sobre el resultado de exámenes o evaluaciones, ni a exigir a la **Institución** explicación sobre su determinación.

PARÁGRAFO 5. VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN. El aspirante, con el llenado de la solicitud y el aporte de la hoja de vida con los requerimientos ya relacionados, declara que toda la información suministrada es verdadera y que no ha omitido u ocultado ningún dato que pueda ser relevante o determinante para la decisión de su contratación por parte de la **Institución**. La Información allegada podrá ser verificada por **Institución**, y en caso de encontrarse que dicha información carece de veracidad o es inconsistente, se prescindirá del Curriculum del aspirante. Si una vez perfeccionado el contrato de trabajo, la **Institución** advierte que hubo por parte del **trabajador** inexactitud en los datos o en la información consignada por él al solicitar el empleo, presentación de documentos falsos o alterados, u ocultamiento de información relevante, tal como antecedentes penales o disciplinarios, entre otros, tal situación, será considerada como una falta grave a este reglamento y dará lugar a la inmediata terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la **Institución**.

La **Institución** se reserva el derecho de realizar las investigaciones necesarias para establecer la veracidad de los antecedentes e historial del aspirante.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO 6. PRERROGATIVA. La **Institución** se reserva, en todo momento, la potestad de contratar o no al solicitante, y sólo contraerá obligaciones una vez celebrado el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 7. MENORES DE EDAD. La **Institución** no celebra contrato de trabajo con menores de edad. Pero si se contratan, acatará las siguientes disposiciones:

1. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.
2. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.
3. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.
4. Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- a. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
 - b. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
5. Salario. Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.
 6. Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.
 7. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de **trabajadores** y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

PARÁGRAFO. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en defecto de éste por el alcalde municipal.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE INHABILIDADES- LEY 1918 DE 2018

ARTÍCULO 8. La Ley 1918 de 2018 y el Decreto Reglamentario 753 de 2019, crearon una base de datos especial, que contiene y permite verificar si una persona cuenta con antecedentes penales con ocasión a un delito sexual en contra de un menor de edad, y en caso de que así sea, dicha persona se encuentra inhabilitada por la ley para ejercer una profesión u oficio en la que tenga contacto con niños, niñas y adolescentes, y en consecuencia, no puede ser contratada para ejercer dicha labor.

ARTÍCULO 9. La **Institución** implementa en su proceso de selección y vinculación los mecanismos legales establecido por la Ley 1918 de 2018 y, por tanto, toda persona aspirante a ejercer una labor en las instalaciones de la **Institución** deberá otorgar autorización escrita para realizar la consulta en la base de datos especial de la Policía Nacional, acorde con la Ley 1581 de 2012.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 10. En caso de que el aspirante sea finalmente vinculado, es obligación de la **Institución** continuar realizando cada cuatro (4) meses la consulta en la base de datos especial, y en el momento en que el **trabajador** se encuentre registrado en la misma, dará justa causa para terminación del contrato por parte de la **Institución**, bajo el entendido de que la ley, inhabilitó dicha persona para ejercer el cargo.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 11. La **Institución**, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él en la etapa inicial del contrato, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la **Institución**, las aptitudes del **trabajador** y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (art. 76, C.S.T).

ARTÍCULO 12. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato del **trabajador** (art. 77, numeral 1° C.S.T).

ARTÍCULO 13. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del periodo inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y **trabajador** se celebren contratos de trabajos sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 14. Cuando el período de prueba se pacte por plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites (art. 79 del C.S.T., Subrogado por el artículo 8 de la ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 15. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. En todo caso, la **Institución** deberá fundamentar la falta de competencia del **trabajador** para desempeñar el cargo para el que fue contratado (Sentencia T-978 del 2004 Corte Constitucional) cuando decida dar por terminado el contrato durante el periodo de prueba. Pero si expirado el período de prueba el **trabajador** continuare al servicio de la **Institución**, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los **trabajadores** en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN RAZÓN A SU CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. Los **trabajadores** se clasifican de acuerdo a la duración del contrato en:

1. **Trabajadores permanentes.** Aquellos cuya relación de trabajo tiene carácter de tiempo indefinido conforme al contrato individual de trabajo suscrito con la Institución.
2. **Trabajadores ocasionales accidentales o transitorios.** Los vinculados mediante contrato cuya duración no supere 30 días y debe ser por una labor u obra específica diferente a las actividades comunes de la Institución. La duración del contrato puede ser renovable sin exceder los treinta días del vínculo inicial.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

3. **Docentes.** El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar o por tiempo menor. (Artículo 101, C.S.T). Sin embargo, esta modalidad contractual podrá ser acogida o no por la **Institución**, donde además dependiendo del caso podrá efectuar contratos de trabajo a término indefinido o a término fijo inferior al año escolar.
4. **Aprendices.** Este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a la Institución y está enfocada a la formación de practicantes, la Institución suministra los medios para que el practicante adquiera formación profesional metódica en el oficio. La idea de este tipo de contrato es el aprendizaje y que el practicante se incluya al mundo laboral, la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y el aprendiz no tiene prestaciones sociales.
5. **Trabajadores a término fijo.** Aquellos cuya relación de trabajo se haya contratado a término fijo inferior o superior a un año conforme al contrato individual de trabajo suscrito con la Institución.
6. **Trabajadores a término indefinido.** Aquellos cuya relación de trabajo se haya contratado a término indefinido conforme al contrato individual de trabajo suscrito con la Institución.

PARÁGRAFO. Todos los empleados tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, a la Seguridad Social Integral y todas las prestaciones sociales proporcionalmente al tiempo laborado cualquiera que sea.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

CAPÍTULO VI DEL HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17. HORARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO. La **Institución** adopta los siguientes horarios y jornadas de trabajo:

PERSONAL ADMINISTRATIVO. Todo el personal que realiza trámite en oficinas.

Lunes a jueves de 6:30 a.m. a 5:00 p.m.

Viernes de: 6:30 a.m. a 4:45 p.m

Se cuenta con 15 minutos para desayuno y 60 minutos para almuerzo.

DIRECTIVOS DOCENTES. (Rector y Coordinadores)

Lunes a jueves de 6:00 a.m. a 4:30 p.m.

Viernes de 6:00 a.m. a 4:15 p.m.

Se cuenta con 15 minutos para desayuno y 60 minutos para almuerzo.

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO.

Lunes a jueves de 6:30 a.m. a 4:15 p.m.

Viernes de 6:30 a.m. a 3:45 p.m.

Se cuenta con 15 minutos para desayuno y 60 minutos para almuerzo.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Sábados de 8:00 a.m. a 12:00 p.m.

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO CON FUNCIÓN DE PORTERÍA.

Lunes a domingo de 5:40 am a 2:20 pm

Lunes a domingo de 1:30 pm a 10:10 pm

Lunes a domingo de 9:30 pm a 6:10 am.

Se respeta el día de descanso en semana y se cuenta con 1 hora de alimentación.

PERSONAL DOCENTE.

Jornada Única o Jornada de la mañana

Lunes a jueves de 6:00 am a 3:15 pm

Viernes de 6:00 am a 3:00 pm

Jornada de la Tarde

Lunes a jueves de 09:00 am a 6:15 pm

Viernes de 09:00 am a 6:00 pm

Los horarios para descanso y alimentación dependen de las horas libres según su asignación académica.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO 1. No obstante que en algunos turnos en este reglamento se contemple que la jornada sólo es de lunes a viernes, para efectos legales, especialmente para efectos de contabilizar vacaciones, los días sábado serán contados como hábiles.

PARÁGRAFO 2. La **Institución** en aprobación del Representante Legal o a quién este delegue podrá fijar para algunos cargos una jornada inferior a las 48 horas semanales, lo cual para ningún caso se entenderá como un consentimiento tácito de la institución sobre la modificación de la jornada ordinaria establecida legalmente, sin embargo, la **Institución** en cualquier momento y dando previo aviso a los **trabajadores**, podrá citarlos a reuniones de capacitación, comités o requerir el desarrollo de funciones, los cuales se computarán dentro de la jornada ordinaria laboral y no constituirá horas extra siempre que no exceda las 48 horas a la semana.

PARÁGRAFO 3. La **Institución** en aprobación del Representante Legal o a quién este delegue podrá modificar de manera voluntaria y unilateral los horarios establecidos en el presente reglamento, fijando horarios inferiores a la jornada máxima legal con el fin de motivar y favorecer a sus empleados cuando lo considere conveniente, pudiendo igualmente, de manera unilateral y en cualquier momento restablecer los horarios aquí fijados.

PARÁGRAFO 4. Los horarios podrán ser modificados por la **Institución** en aprobación del Representante Legal o a quién este delegue, de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 5. En los casos que sea necesaria la implementación del trabajo en casa, en el transcurso del año lectivo, este se entenderá regido por las disposiciones legales sobre la materia y en ningún caso se presumirá la contratación en modalidad de teletrabajo regulado a través de la Ley 1221 del 2008.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO 6. En caso de que en el transcurso del año lectivo se haga necesaria la prestación del servicio educativo en la modalidad de alternancia, podrá disponerse variación en la jornada y horario de trabajo de conformidad con las autorizaciones e instrucciones que para tal fin emita el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional.

ARTÍCULO 18. DURACIÓN DE LA JORNADA. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

1. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
2. La **Institución** y los **trabajadores** pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar en la **Institución** o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el **trabajador** devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO 1. La **Institución** no podrá, aún con el consentimiento del **trabajador**, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO 2. La **Institución** y el **trabajador** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (art. 161 C.S.T.)

ARTÍCULO 19. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN, RECREACIÓN O DEPORTIVAS.

En desarrollo del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, la **Institución**, cuando cuente con más de 50 (cincuenta) **trabajadores** que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, programará actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación con duración no inferior a dos (2) horas por semana que podrán ser distribuidas en días diferentes.

ARTÍCULO 20. EXCEPCIONES A LA JORNADA MÁXIMA. No habrá limitaciones en la jornada Máxima de trabajo para los **trabajadores** que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá trabajo suplementario o de horas extras, ni implica el pago de recargo alguno.

Las actividades NO contempladas COMO EXCEPCIONALES en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá a la **Institución** llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada **trabajador** en el que se especifique: Nombre del **trabajador**, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación del recargo correspondiente.

La **Institución** está obligada a entregar al **trabajador** una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y **trabajadores** a diez (10) horas diarias para reemplazar el trabajo del sábado, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Art. 164 del C.S.T.)

PARÁGRAFO. El número de horas de trabajo señaladas en el horario anterior podrá ser elevado por orden de la **Institución** sin permiso de autoridad competente, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de accidentes, cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o dotación de la **Institución**, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave. Esa ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras, el que debe ser anotado en el registro ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo 2 del decreto reglamentario 995 de 1968, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad a lo establecido en el art. 163 del C.S.T.

ARTÍCULO 21. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de **trabajadores**, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de 48 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

(3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 165 del C.S.T.)

ARTÍCULO 22. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo, en aquellos colegios que desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de **trabajadores**, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (art. 166, C.S.T).

ARTÍCULO 23. DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adopte conforme a la naturaleza racionalmente y a las necesidades de los **trabajadores**.

PARÁGRAFO. No se computa en la jornada el tiempo de descanso antes mencionado. (art. 167 C.S.T).

CAPÍTULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 24. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO. Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6.00 am.) y las nueve de la noche (09.00 pm.), el trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche (09.00 pm.) y las seis de la mañana (6.00 am.)

PARÁGRAFO. Entiéndase el trabajo ordinario como trabajo diurno.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 25. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal.

Ni aún con el expreso consentimiento de sus **trabajadores** podrá la **Institución**, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, introducir excepciones a la jornada máxima legal o a la establecida en este reglamento.

ARTÍCULO 26. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la **Institución** y los **trabajadores** a diez (10) horas diarias, no se podrá laborar en el mismo día horas extras. (art. 22 ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 27. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en este reglamento, solo podrá efectuarse mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo, o de una autoridad delegada por éste, siempre que la **Institución** en vista de esta autorización ordene efectuarlo en caso necesario.

ARTÍCULO 28. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
2. El trabajo extraordinario se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. (art. 168 del C.S.T.)

ARTÍCULO 29. NO ACUMULACIÓN DE LOS RECARGOS. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro. Los recargos se liquidarán del 11 al 25 y del 26 al 10 de cada mes.

ARTÍCULO 30. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134, ordinal 2°, C.S.T.).

La **Institución** podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 31. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. La **Institución** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras que no haya sido exigido por él.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 32. BASE DEL RECARGO NOCTURNO. Todo recargo por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 33. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS. Se consideran como días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La **Institución** dará descanso remunerado a sus **trabajadores** fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Pero el descanso remunerado de seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan el domingo, el descanso remunerado se trasladará al lunes siguiente.

Las prestaciones y derechos que para el **trabajador** origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en este artículo.

Los descansos a que se refiere este artículo tendrán una duración de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 34. REMUNERACIÓN. La **Institución** debe remunerar el descanso remunerado con el salario ordinario de un día, a los **trabajadores** que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la **Institución**.

PARÁGRAFO 1. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

PARÁGRAFO 2. No tiene derecho a esta remuneración del descanso dominical el **trabajador** que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO 3. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el **trabajador**.

PARÁGRAFO 4. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el **trabajador** tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (art.173 del C.S.T.)

El descanso en domingos y demás días referidos en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas. No existen descansos creados por acuerdo o convención.

ARTÍCULO 35. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el **trabajador** por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el **trabajador**, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1. El **trabajador** podrá convenir con la **Institución** su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO 2. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el **trabajador** labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el **trabajador** labore tres o más domingos durante el mes calendario. (art. 179 del C.S.T.)

PARÁGRAFO 3. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo. (ley 51 de 1983 art 2)

ARTÍCULO 36. TRABAJO EXCEPCIONAL. El **trabajador** que labore excepcionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo de este reglamento.

Para el caso de la jornada de treinta y seis horas semanales, el **trabajador** solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 37. DESCANSO COMPENSATORIO. Los **trabajadores** que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el **trabajador** sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.



ARTÍCULO 38. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES. Los **trabajadores** que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la **Institución**, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo. (art.182 del C.S.T.)

ARTÍCULO 39. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo la **Institución** en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.
2. Desde el mediodía a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el mediodía o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 40. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS. Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas sin grave perjuicio para la **Institución** y cuando el personal no pueda tomar descanso en las semanas siguientes, se acumularán los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se pagará al **trabajador**, a su elección, la correspondiente remuneración en dinero. (art.184 del C.S.T.)

ARTÍCULO 41. RELACIÓN DE TRABAJADORES SIN DERECHO A DESCANSO.

Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la **Institución** fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los **trabajadores** que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

En esta relación se incluirá también el día y horas del descanso compensatorio. (Art. 185 del C.S.T.)

ARTÍCULO 42. SUSPENSIÓN POR EVENTO INDETERMINADO. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en este reglamento la **Institución** suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. Pero la **Institución** no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil. (art 178 C.S.T.).

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 43. VACACIONES REMUNERADAS. Los **trabajadores** que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO. Si el contrato termina sin haberlas disfrutado, éstas se pagan proporcionalmente al tiempo laborado en el respectivo periodo (Sentencia C-10 de 2004)

ARTÍCULO 44. ÉPOCA DE LAS VACACIONES. La época de las vacaciones debe ser señalada por la **Institución** a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del **trabajador**, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

La **Institución** debe dar a conocer al **trabajador** con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones y en caso de que la solicitud sea por parte del **trabajador**, este deberá informar con quince (15) días de anticipación la fecha en que desea tomarlas.

ARTÍCULO 45. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES. La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el **trabajador** la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 46. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. La **Institución** y **trabajador**, podrán acordar por escrito, previa solicitud del **trabajador**, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

La **Institución** puede determinar, para todos o parte de sus **trabajadores**, una época fija para las vacaciones simultáneas. Si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonará a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el **trabajador** hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios, y proporcionalmente por fracción de año. (art. 1 ley 995 de 2005)

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 47. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES. En todo caso el **trabajador** gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de **trabajadores** técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro años.

ARTÍCULO 48. ACUMULACIÓN PRESUNTA. Si el **trabajador** goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente.

ARTÍCULO 49. VACACIONES COLECTIVAS. La **Institución** puede programar para todos o parte de sus **trabajadores** una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el **trabajador** al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

PARÁGRAFO. VACACIONES DEL PERSONAL DOCENTE. El personal docente tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas dentro del año escolar. (Art. 102 del Código Sustantivo del Trabajo). Por lo general las vacaciones del personal docente se conceden en todo o en parte en los recesos escolares legalmente establecidos, al ser una concesión anticipada de las vacaciones, el docente deberá reintegrar proporcionalmente a la **Institución** el valor correspondiente a lo pagado por concepto de vacaciones, si decide renunciar al trabajo una vez terminado el receso escolar, habiendo laborado un tiempo menor que el establecido para acceder a las vacaciones. Para tal fin el docente dejará autorización expresa en el contrato de trabajo o en documento aparte para que le sea descontado lo pagado por concepto de vacaciones anticipadas de su liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 50. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES. Durante el período de vacaciones la **Institución** pagará al **trabajador**, el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Sólo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el **trabajador** en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le concedan.

ARTÍCULO 51. REGISTRO DE VACACIONES. La **Institución** llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada **trabajador**, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 52. El empleado tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su periodo vacacional de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o liquidación de vacaciones. Si se trata de labores en las cuales hay rotación de turnos, debe solicitar su horario de trabajo con un día hábil de anticipación a la fecha en la cual debe reintegrarse.

CAPÍTULO X

PERMISOS Y AUSENCIAS.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 53. PUNTUALIDAD Y AUSENCIAS. Todos los **trabajadores** se presentarán para dar cumplimiento a sus funciones con absoluta puntualidad. En caso de ausencia y en la medida de lo posible, el **trabajador** deberá comunicar su situación a la **Institución** antes de que su horario de trabajo empiece. La inobservancia de este precepto, dará como resultado la iniciación de una acción disciplinaria. Es obligación del **trabajador** consultar a su inmediato superior en lo referente a cuándo y cómo se debe comunicar lo dispuesto en este artículo.

ARTÍCULO 54. CONTROL DE ASISTENCIA. La **Institución** podrá establecer los métodos que estime convenientes para ejercitar los controles de asistencia y puntualidad de sus **trabajadores**.

ARTÍCULO 55. ABANDONO DEL TRABAJO. El abandono del trabajo por más de tres días consecutivos en un mismo mes sin justa causa debidamente comprobada, constituirá falta grave y será sancionada de acuerdo a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo y constituirá justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la **Institución**.

ARTÍCULO 56. PERMISOS OBLIGATORIOS. La **Institución** concederá a sus **trabajadores** los permisos necesarios en los siguientes casos: Ejercicio del derecho al sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica debidamente comprobada y nacimiento; concurrencia al servicio médico correspondiente; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso la **Institución** y a su representante legal y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que afecte el normal funcionamiento de la **Institución**.

PARÁGRAFO 1. Ante la solicitud del empleado para la celebración de su matrimonio, el Representante Legal o a quien este delegue, determinará conceder dicho permiso.



ARTÍCULO 57. CONDICIONES PARA SU OTORGAMIENTO. Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- 1. GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA.** La **Institución** se reserva el derecho de determinar en cada caso de ausencia o permiso si esta califica como calamidad doméstica y en correspondencia a ello podrá otorgar o no un permiso o licencia. En cualquier caso, éstas deberán solicitarse por escrito con anterioridad, desde el conocimiento del evento, solo se admiten avisos inmediatos en caso de fuerza mayor o caso fortuito, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos; Para los eventos de calamidad doméstica, el permiso será de un día prorrogable por un término prudencial a juicio de la **Institución** y de acuerdo con las circunstancias propias de cada hecho.

Para los efectos del presente reglamento, se entiende por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: Los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del **trabajador** y su familia. Con todo, cuando se trate de un accidente o enfermedad común que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

- 2. LICENCIA DE MATERNIDAD.** Toda **trabajadora** en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la **trabajadora** en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la **trabajadora** debe presentar a la Institución un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la **trabajadora**;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al **trabajador** del sector público.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

La **trabajadora** que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) **Licencia de maternidad Preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto, podrá gozar de las dos (2) semanas con



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

dieciséis (16) postparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato.

- b) Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración de 17 semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciocho semanas por decisión médica de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que se habla acá, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado ésta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

3. LICENCIA DE PATERNIDAD. La **Institución** respetará el derecho que tiene el **trabajador** de gozar de la licencia de paternidad correspondiente a ocho (8) días hábiles inmediatamente posteriores al parto en los términos establecidos en la ley a saber:

- La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando durante las semanas previas al día del parto.
- NECESARIAMENTE padre o madre deben ser cotizantes, si el padre es beneficiario no tiene derecho a la licencia de paternidad. En caso de que la madre no cotice y el padre sí, sólo se tendrá derecho a 4 días.
- La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos de su cónyuge o de la compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- Antes de que ocurra el nacimiento, el **trabajador** debe informar a la **Institución** sobre el estado de embarazo de su pareja y la fecha probable de parto, con el fin de que se prevea un reemplazo en el momento de su ausencia por el nacimiento.
- El **trabajador** deberá acreditar ante la **Institución** o sus representantes después de incorporarse nuevamente al trabajo en un tiempo no mayor a 15 días hábiles, a fin de legalizar la licencia de paternidad la siguiente documentación:
 - a) Formulario debidamente diligenciado.
 - b) Registro civil de nacimiento.
 - c) Licencia de maternidad o incapacidad de su esposa.
 - d) Fotocopia de las dos cédulas.
 - e) Si se pertenece a diferentes EPS certificación de pertenencia a la otra EPS Documento que acredite la calidad de cónyuge (Registro civil de matrimonio) o de compañero permanente (Declaración ante notario).

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos de la cónyuge o compañera.

4. **PERMISO DE LACTANCIA.** La **Institución** concederá a la empleada dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral para lactancia, sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor.
5. **LICENCIA POR LUTO.** La **Institución** concederá al empleado en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este artículo para la cual deberá acreditarse a la **Institución** el Certificado de defunción dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009).

Grupos Familiares cobijados por la licencia de Luto:

- **Cónyuge o compañero.** En este grupo están los esposos o compañeros permanentes.
- **Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.** Este grupo está compuesto por los padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, quienes están dentro del primero y segundo grado de consanguinidad.
- **Familiares hasta el primer grado de afinidad.** A este grupo sólo pertenecen los suegros del empleado. No incluye cuñados ni ningún otro familiar del cónyuge como tíos, abuelos, primos, etc.-
- **Familiares hasta del segundo grado de parentesco civil.** El parentesco civil corresponde al hijo adoptado y cómo el derecho llega hasta el segundo grado, comprende padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.
- Si bien la ley sólo consideró el primer grado civil, la corte constitucional en sentencia C-892 de 2012 lo hizo extensivo al segundo grado civil, por lo que el tratamiento en el parentesco civil quedó idéntico a cuando el fallecido es pariente consanguíneo.

Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

6. En caso de asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el **trabajador** debe avisar a la **Institución** con una antelación prudencial; el permiso correspondiente se otorgará a un número tal de **trabajadores** cuya ausencia no afecte el funcionamiento de la **Institución** a juicio de la **Institución**. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los **trabajadores**.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

7. En los demás casos, el aviso deberá darlo el **trabajador** con la antelación máxima que las circunstancias lo permitan, a menos que se establezca convenio especial en contrario o se trate de concurrencia al servicio médico, caso en el cual, el **trabajador** deberá solicitarlo con la debida anticipación siempre que las circunstancias así lo permitan, y deberá reportar la entrada y salida de la respectiva cita, con su jefe inmediato.

PARÁGRAFO 1. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, licencia por calamidad doméstica, licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador y las licencias obligatorias para que los empleados asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al **trabajador** o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la **Institución** (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

PARÁGRAFO 2. Los **trabajadores** están obligados a pedir personalmente permiso por lo menos con 48 horas de anticipación. En caso de calamidad doméstica, el **trabajador** por cualquier medio inmediatamente acontecida la situación, deberá informar de la misma a su jefe inmediato.

PARÁGRAFO 3. Si después de vencido el plazo de permiso el **trabajador** no se reintegra sin causa justificada, se sujetará a las sanciones disciplinarias correspondientes e inclusive puede ser justa causa para la terminación del contrato.

PARÁGRAFO 4. La ausencia por enfermedad deberá ser justificada mediante certificado médico en un plazo máximo de 72 horas.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 58. LÍMITE TEMPORAL DEL PERMISO. Ningún permiso podrá exceder de 8 horas diarias. En el caso de que un **trabajador** se ausentará de su lugar de trabajo con permiso dentro de su horario de trabajo o en el caso de que desempeñe funciones que puedan requerir un contacto urgente e inmediato, el **trabajador** deberá disponer algún medio para ser contactado, como: celular, radio, beeper, teléfono, razón, etc.

ARTÍCULO 59. LICENCIA SIN SALARIO. Es la situación en que se encuentra un empleado autorizado por el rector de la **Institución** o por quien éste delegue, y a quien se le permite ausentarse temporalmente del ejercicio de sus funciones, sin remuneración ni beneficio de ninguna clase.

ARTÍCULO 60. LICENCIA CON SALARIO. El rector de la **Institución** o quien este delegue, deberá autorizar licencia con salario en los siguientes casos:

1. En aquellos contemplados por el reglamento específico en caso de enfermedad del **trabajador**.
2. Por maternidad durante 18 semanas.
3. Por paternidad.
4. Por calamidad doméstica debidamente justificada.
5. Permiso de lactancia.

CAPÍTULO XI SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN



ARTÍCULO 61. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. La **Institución** y el **trabajador** pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo de Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el **trabajador** devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de las primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente la **Institución** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad Social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%) artículo 49, ley 789 de 2002.
4. El **trabajador** que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (art. 18, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO. La **Institución** no tiene establecidas para sus **trabajadores**, prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, no obstante, podrá en cualquier momento determinar conceder beneficios adicionales o modificarlos, para lo cual deberá informar a los **trabajadores**.



ARTÍCULO 62. SALARIO EN ESPECIE.

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el **trabajador** como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que la **Institución** suministra al **trabajador** o a su familia, salvo que se hayan excluido de la calidad de salario, estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.
2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.
3. No obstante, cuando un **trabajador** devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 63. SALARIO EN CASO DE TURNOS. Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la **Institución** podrá estipular con los respectivos **trabajadores**, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales. (ART. 170 C.S.T.)

ARTÍCULO 64. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (art. 133. C.S.T).

ARTÍCULO 65. LUGAR Y TIEMPO. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el **trabajador** presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese (art. 138, numeral 1°. C.S.T), El **trabajador** podrá



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

autorizar a la **Institución** para que efectúe la consignación de su salario en un establecimiento bancario.

PARÁGRAFO. PERÍODOS DE PAGO. Los días 15 y/o 30 de cada mes.

ARTÍCULO 66. PAGO. El salario se pagará al **trabajador** directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario por dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no debe ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en el cual se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134. C.S.T).

ARTÍCULO 67. DÍAS DE PAGO. El trabajo de los **trabajadores** será remunerado de la siguiente forma:

1. Serán quincenales o mensuales, pagaderos los 15 y/o 30 del período causado, dicho pago puede ser en cheque o consignado en cuenta corriente o de ahorros, a nombre del **trabajador**, de acuerdo a los convenios que tenga la **Institución** con las entidades bancarias.
2. El pago del trabajo suplementario o de Horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado a más tardar con el salario del período siguiente.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO. De todo pago, el **trabajador** o la persona a la que el autorice en forma escrita para el cobro, firmará los recibos correspondientes, sea en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga la **Institución** y cuando éste o aquél no sepan firmar, lo hará a ruego cualquiera de los compañeros de trabajo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad bancaria.

CAPÍTULO XII SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 68. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Es obligación de la **Institución** velar por la salud, seguridad e higiene de los **trabajadores** a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del **trabajador**.

ARTÍCULO 69. SERVICIOS MÉDICOS. Los servicios médicos que requieren los **trabajadores** de la **Institución** serán prestados bien por la E.P.S seleccionada por el **trabajador** para las contingencias de enfermedad general o maternidad, o bien por la A.R.L elegida por la **Institución** para lo correspondiente a los accidentes laborales o enfermedad laboral. Entidades a las cuales la **Institución** los ha afiliado para el efecto; en caso contrario las asumirá la **Institución**. Es obligación de los **trabajadores**, el acatamiento integral de las medidas que prescriban las autoridades correspondientes, así como las que establezca la **Institución** tendiente a tal fin.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 70. AVISO A LA INSTITUCIÓN SOBRE LA ENFERMEDAD. Todo **trabajador** en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo a su jefe inmediato, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el **trabajador** debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 71. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS. Los **trabajadores** deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado de la EPS a través de las I.P.S., por la A.R.L o A.F.P., así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Institución.

El **trabajador** que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 72. ENFERMEDAD CONTAGIOSA O CRÓNICA. El **trabajador** que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional, aunque no lo inhabilite para el trabajo, puede constituir un peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que puede reanudar sus labores normales o que debe ser retirado definitivamente, caso en el cual la **Institución** dará cumplimiento a las normas legales sobre la materia y a las disposiciones de este reglamento.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 73. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS. Los **trabajadores** deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, a las que ordene la **Institución** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo:

1. El **trabajador** se someterá a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la **Institución** en los períodos y horas previamente fijados por ella.
2. Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la **Institución**. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del **trabajador** de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo de la **Institución**, que la hayan comunicado por escrito, facultan a la **Institución** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los **trabajadores** privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91)

ARTÍCULO 74. PRIMEROS AUXILIOS. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en las normas legales vigentes, ante la E.P.S y la A.R.L.



ARTÍCULO 75. RESPONSABILIDAD DE LA INSTITUCIÓN. La **Institución** no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del **trabajador**.

En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la **Institución** de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el **trabajador** no da aviso oportuno a la **Institución** sobre el accidente, sin causa justificada, salvo que, por la naturaleza del accidente, el **trabajador** se halle en imposibilidad de dar aviso.

ARTÍCULO 76. OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE COMUNICACIÓN. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el **trabajador** lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato o al rector de la **Institución** o persona que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 77. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO. La **Institución** llevará un control, en un libro especial de los accidentes de trabajo sufridos, por sus **trabajadores**.

En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho. De este registro se formulará el informe de accidente de trabajo a la administradora de riesgos laborales (A.R.L) y empresa promotora de servicios de salud (E.P.S).



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 78. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la **Institución** como los **trabajadores** se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial que aquella tenga vigente de acuerdo a lo señalado en las normas legales, se constituye en la **Institución** en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO. Obligaciones especiales del **trabajador** en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Procurar el cuidado integral de su salud y la de los compañeros de trabajo.
2. Cumplir con los programas de prevención que ordene la **Institución** en desarrollo del respectivo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud en cualquier momento de la ejecución del contrato de trabajo.
4. Informar oportunamente a la **Institución** acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales cumpliendo con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de seguridad y salud en el trabajo.
6. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la **Institución**.
7. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.

ARTÍCULO 79. La **Institución**, no responderá por ningún accidente de trabajo ocurrido dentro o por fuera de sus instalaciones, que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

de la víctima, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el **trabajador**, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 80. Los **trabajadores** no deben presentarse a laborar bajo los efectos o la influencia de alcohol o drogas; igualmente deben abstenerse de: fabricar, usar, tener, consumir, distribuir, transportar o vender alcohol o sustancias psicoactivas legales e ilegales, incluida la dosis personal, en las instalaciones de la **Institución**, o fuera de la misma mientras se esté en representación de esta o en cumplimiento de sus funciones.

Está prohibido fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos. (Resolución 1956 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, hoy del trabajo).

ARTÍCULO 81. PREVENCIÓN DEL COVID-19. La **institución** se compromete a implementar todas las estrategias y lineamientos de orden legal con ocasión del COVID19, lo cual se desarrollará a través del departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y equipos de apoyo, los cuales se encargará del monitoreo al personal en general.

CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 82. ORDEN JERÁRQUICO. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la **Institución**, es el siguiente:

Representante Legal

Rector



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Coordinador Académico y/o Convivencia

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados el que tiene la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los **trabajadores** de la **Institución** es el Representante Legal.

PARÁGRAFO 2. De todas maneras, cada una de las personas que tengan **trabajadores** bajo su dirección y mando, están obligadas a exigir el cumplimiento de los reglamentos de la **Institución**, a vigilar directamente las actividades y a atender a las necesidades del personal bajo su dependencia, a supervisar las labores de cada uno, manteniendo el orden y la disciplina y a hacer a cada **trabajador** las observaciones y correcciones a que hubiere lugar, con la obligación de informar al superior respectivo, por escrito, de todas las irregularidades que observe en el servicio a su cargo.

CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 83. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (art. 242, ordinales 2° y 3° del C.S.T).



ARTÍCULO 84. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LOS MENORES DE 18 AÑOS. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO. Los **trabajadores** menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los **trabajadores** menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los **trabajadores** menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 85. DEBERES DEL TRABAJADOR. Los **trabajadores** tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo, contratantes, **trabajadores** de contratantes y contratistas, proveedores, alumnos, padres de familia y acudientes y personal en general que se encuentren bajo cualquier circunstancia en las instalaciones de la **Institución** o sucursales.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la **Institución**.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la **Institución** en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe o quien haga sus veces, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Utilizar el uniforme de trabajo establecido por la **Institución** y portar en un sitio visible la escarapela que lo identifica como **trabajador** de la **Institución**.
11. Participar en las capacitaciones que desde el área de seguridad y salud en el trabajo se establezcan como medida preventiva para evitar accidentes y enfermedades laborales.
12. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio o Manual de Funciones y/o Perfil del Cargo, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la **Institución**.
13. Recibir los elementos de trabajo de conformidad a la relación o inventario que se les entrega al inicio de las labores o en desarrollo de la misma.
14. Darles el uso apropiado a los elementos de trabajo, cuidando que su desgaste sea únicamente el ocasionado por el uso.
15. Responder materialmente, es decir, reponer la herramienta o elementos de trabajo que por su culpa o descuido haya sido perdida o dañada, previo la realización del procedimiento disciplinario para determinar la responsabilidad.
16. Prestar el servicio de manera presencial en las instalaciones y horarios que sean asignados por la **Institución**.
17. Prestar el servicio de manera remota a través de encuentros sincrónicos o asincrónicos cuando así sea requerido por la **Institución** y siempre y cuando no sea posible la prestación del servicio de manera presencial o en modalidad de alternancia.



PARÁGRAFO. Los directores o **trabajadores** no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (art. 126, C.S.T).

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 86. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

1. Poner a disposición de los **trabajadores**, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los **trabajadores** locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del **trabajador**, sus creencias y sentimientos.
5. Pagar la remuneración pactada en los períodos y lugares convenidos.
6. Conceder al **trabajador** las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al **trabajador** que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el **trabajador** lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificado sobre el



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

particular, si al ingreso o a la permanencia en el trabajo hubiese sido sometido a examen médico. Se considera que el **trabajador** por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días hábiles a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas de examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente, en tal caso, cesa la obligación de la **Institución**.

8. Pagar al **trabajador** los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del **trabajador**. Si el **trabajador** prefiere radicarse en otro lugar, la **Institución** le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las **trabajadoras** que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Conservar el puesto a las **trabajadoras** que están disfrutando de la licencia de remunerada de maternidad, por motivo del parto, luto o por enfermedad motivada en el embarazo. No producirá efecto alguno el despido que la **Institución** comunique a la **trabajadora** en tales periodos, o que, si acude a un preaviso, este expire durante las licencias mencionadas.
14. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al empleado, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el **trabajador** que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la **Institución**. (Artículo 230 modificado por el art. 9, Decreto 617 de 1954. Modificado por el art. 7o. de la Ley 11 de 1984).
15. Disponer los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para la aplicación de las medidas de promoción y prevención frente al COVID-19 en cada una de las sedes.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 87. DÍA DE LA FAMILIA. Acorde con lo establecido en la Ley 1857 de 2017, la **Institución** se encuentra en la obligación de organizar una (1) jornada semestral para que los **trabajadores** compartan con su familia, para lo cual, a criterio de cada una de las instituciones, podrá desarrollarse de una (1) de las siguientes formas, lo cual será dado a conocer con la debida antelación a los **trabajadores**:

1. Disponer a criterio el sitio, la jornada y el horario para realizar la jornada (dentro del horario laboral).
2. Gestionar con la Caja de Compensación Familiar el espacio y jornada para desarrollar el día de la familia.
3. Conceder una jornada libre remunerada a los **trabajadores** a fin de que disfruten con su familia, la cual deberá ser compensada acorde con los criterios establecidos por la **institución**.

PARÁGRAFO 1. Con la finalidad de no afectar la prestación del servicio, la **Institución** podrá organizar varios días de la familia en el semestre y distribuir a los **trabajadores** entre ellas.

PARÁGRAFO 2. A fin de determinar quiénes componen el concepto de familia, la **Institución** determina que se integra por aquellos familiares que convivan con el **trabajador** y hasta el tercer grado de consanguinidad.

ARTÍCULO 88. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo y Perfil del Cargo de acuerdo con labores propias y anexas del cargo para el cual se contrata.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

2. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan la **Institución** o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
3. No prestar directa, ni indirectamente servicios laborales o civiles independientes a otros Colegios de la competencia.
4. Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo tanto de superiores, alumnos, padres de familia y acudientes, proveedores, contratantes o contratistas.
3. Poner en conocimiento de la **Institución** toda clase de sucesos importantes para el desarrollo cabal del objeto social que desarrolla la **Institución**.
4. Regresar a su puesto de trabajo, domicilio de la **Institución**, una vez finalicen las jornadas de descanso y cuando termine las labores encomendadas por fuera de la **Institución**.
5. Acudir al trabajo correctamente vestido o uniformado de ser el caso, portando en lugar visible el carné que lo acredita como **trabajador** de la **Institución**.
6. Cumplir cabalmente con los horarios de trabajo, de almuerzo y demás que le sean asignados por la **Institución**. Que se sujeta a los horarios establecidos en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
7. Permitir a la **Institución** o a quien este delegue, la revisión de sus objetos personales, paquetes, bolsos, etc., cada vez que le sea exigido al ingresar y/o salir de las instalaciones de la **Institución**.
8. Dedicarse exclusivamente a las labores de su cargo, no debiendo intervenir en las que le competen a otro **trabajador**, salvo expresa autorización de su superior jerárquico.
9. No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a la **Institución**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

12. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa de la **Institución** o sus representantes.
13. Responder por el daño o deterioro ocasionado por su falta de cuidado respecto de los activos que se le faciliten para el buen desempeño de su labor.
14. Responder por el uso racional de los elementos de trabajo tanto de mantenimiento, como de papelería, teléfonos fijos y afines.
15. Responder por el gasto racional de todos los artículos o productos y elementos de aseo que se le faciliten para el adecuado mantenimiento y conservación de las instalaciones de la Institución o puesto de trabajo.
16. Informar de daños o averías en las instalaciones de la **Institución** o sitio de labor.
17. Informar inmediatamente en caso de hurto a la **Institución** y las autoridades competentes.
18. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
19. Comunicar oportunamente a los superiores las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
20. Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la **Institución**.
21. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por médicos especialistas o por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la **Institución**.
22. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales, así como cumplir las recomendaciones que formule el COPASST que llegare a operar en la **Institución**.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

23. Comunicar a la **Institución** el uso de medicamentos o de tratamientos médicos, que permitan la prestación de una mejor atención en caso de urgencia.
24. Registrar en las oficinas de la **Institución** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, CST.). En cuyo defecto toda aquella información remitida al último domicilio se entenderá recibida, conocida y notificada por el **trabajador**.
25. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, alumnos, padres de familia y acudientes de la Institución y público en general con respeto y cortesía.
26. Ejecutar por sí mismos las labores o tareas conexas accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña, tales como el mantenimiento simple y rutinario de los insumos, elementos, útiles y herramienta a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de trabajo.
27. Asistir a las reuniones generales o de grupo que cite la **Institución** por intermedio de su Rector, directoras o personal administrativo, que sean programadas dentro de la jornada laboral.
28. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la **Institución**, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados.
29. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la **Institución**.
30. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la **Institución** con alguna finalidad distinta a la gratuidad.
31. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

32. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la **Institución** equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
33. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
34. Cumplir con los instructivos para el diligenciamiento de los pagarés o títulos ejecutivos que constituyan deudas a favor de la **Institución**.
35. Conocer y atender el protocolo para la promoción y prevención del COVID-19.
36. Cumplir las medidas establecidas en el protocolo de bioseguridad con ocasión del COVID-19.
37. Atender las indicaciones de los encargados de Seguridad y Salud en el Trabajo, comité de emergencia, coordinadores académicos y de convivencia y grupos de apoyo (COPASST y Brigada) responsables de asegurar el cumplimiento del protocolo de bioseguridad.
38. Dar un uso adecuado a los elementos de protección personal con ocasión del COVID-19.
39. Hacer uso de las zonas comunes atendiendo a las indicaciones dadas de acuerdo al protocolo de bioseguridad.
40. Asistir a todas las charlas y capacitaciones que se programen con ocasión de la difusión y correcta implementación de protocolos de bioseguridad para la prevención del COVID-19.
41. Reportar todo caso de contagio del COVID-19 del cual tenga conocimiento, ya sea dentro de la **Institución**, como de personas con las cuales hubiese tenido contacto en los últimos 14 días.
42. Cuando tengan personal a cargo, garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención descritas en el protocolo de bioseguridad de dicho personal, reportando al área de gestión humana a los **trabajadores** que no cumplen con las medidas preventivas.
43. Evitar establecer relaciones sentimentales con otro compañero de trabajo o entre jefes y subordinados.



ARTÍCULO 89. OBLIGACIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO DE MANERA VIRTUAL.

Los **trabajadores**, mientras ejerzan sus funciones de manera virtual desde sus hogares, tendrán, además de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, el presente reglamento y las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. Asistir de manera puntual a las videoconferencias y capacitaciones virtuales que sean programadas por la **Institución** en los horarios previamente establecidos.
2. Portar el uniforme institucional en videoconferencias y reuniones virtuales que sean programadas por la **Institución** con cualquier miembro de la comunidad educativa, esto es, padres de familia, estudiantes, directivos u otros compañeros de trabajo.
3. Observar buena conducta y un vocabulario adecuado en el desarrollo de los encuentros virtuales institucionales.
4. Manejar de manera personal e intransferible los datos de acceso a las plataformas institucionales, así como toda información que lea suministrada por la **Institución** para el manejo del trabajo remoto.
5. Respetar los conductos regulares para presentar observaciones o solicitar orientaciones de trabajo para la prestación del servicio de manera virtual.
6. Respetar en todo momento los principios de confidencialidad, circulación restringida y seguridad en el tratamiento de datos personales tanto de padres de familia, estudiantes, proveedores, contratistas, directivos y compañeros de trabajo.
7. Informar oportunamente cualquier dificultad de conexión que se presente y afecte la correcta prestación del servicio.
8. Sólo se podrá suministrar a los padres de familia, estudiantes y proveedores la información que sea autorizada por la **Institución** y a través de los mecanismos virtuales establecidos para ello.
9. Generar en la medida de lo posible, otros medios y canales de comunicación mientras no sea posible la atención personal de la comunidad educativa.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

10. Prestar toda la colaboración necesaria a la **Institución** que permita la atención y condiciones de superación de la contingencia ocasionada por el COVID-19.

ARTÍCULO 90. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS DOCENTES.

1. Dictar las asignaturas y ejecutar los proyectos que le sean asignados en el horario establecido y atendiendo a la planeación.
2. Observar, en sus relaciones con la **Institución**, sus representantes, compañeros de trabajo, el estudiantado y sus padres y/o acudientes, las normas éticas y académicas que inspiran los principios de formación humanística e intelectual de la **Institución** y, en todo caso, las consagradas en el Manual de Convivencia y las reglamentaciones internas.
3. Mantener la prudente reserva sobre los temas académicos de prueba, guardando en el método de evaluación el equilibrio aconsejable que confronte la severidad académica con la rectitud en la calificación de los estudiantes.
4. En guarda de los postulados éticos de la **Institución** abstenerse de solicitar o recibir préstamos o dádivas de los educandos, sus progenitores o acudientes.
5. Efectuar acompañamiento en las actividades institucionales y en las horas de descanso de los estudiantes, en los sitios que le sean asignados.
6. Entregar, oportunamente el resultado de pruebas, trabajos y evaluaciones a los estudiantes.
7. Entregar a las directivas en las fechas establecidas la información debidamente actualizada y contenida en observadores o anecdotarios, evaluaciones para revisión, planillas de notas, programación de desarrollo de proyectos puntuales o transversales, informes, actualización de mallas curriculares, planeación mensual y en general toda la información inherente a su función docente.
8. Todas las demás obligaciones y deberes contenidos en la ley, en el presente reglamento, en directivas, circulares o memorandos expedidos por la **Institución** o sus representantes, el Manual de Convivencia o en el contrato de trabajo.



ARTÍCULO 91. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS DOCENTES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO VIRTUAL. Son obligaciones especiales de los docentes en el manejo de la formación virtual las siguientes:

1. Manejar de manera adecuada la plataforma institucional, atendiendo a las directrices impartidas por la **Institución**.
2. Utilizar únicamente las plataformas autorizadas por la **Institución** para la realización de las clases virtuales, y en caso de requerir el uso de plataformas diferentes por dificultades en su uso, deberá solicitar autorización por escrito la **Institución**.
3. Realizar reuniones con padres de familia y entregar información a éstos, sólo en los casos que sea autorizado por la **Institución**.
4. Dar inicio de manera puntual a las clases virtuales.
5. No usar el celular en el desarrollo de las clases virtuales.
6. Utilizar un vocabulario adecuado y acorde con la filosofía institucional en el desarrollo de las clases virtuales.
7. Presentar oportunamente y dentro de los tiempos establecidos por la **Institución**, la planeación de clases y estrategias de evaluación a los coordinadores o directores de área.
8. Diligenciar de manera oportuna el observador virtual de los estudiantes.
9. Informar a la **Institución** sobre las dificultades que identifique, puedan tener los estudiantes al momento de llevar a cabo las clases de manera remota y que imposibilite su participación activa y el proceso pedagógico.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES



ARTÍCULO 92. SE PROHÍBE A LA INSTITUCIÓN.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los **trabajadores**, sin autorización previa y escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley las autorice. En cuanto a las cesantías la **Institución** puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los **trabajadores** a comprar mercancías o víveres que eventualmente establezca la **Institución** u otras vinculadas.
3. Exigir o aceptar dinero del **trabajador** como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los **trabajadores** en el ejercicio de sus derechos de asociados.
5. Imponer a los **trabajadores** obligaciones de carácter religioso ó político o dificultarles impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar proselitismo político en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convenciones que tiendan a perjudicar a los interesados a adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras actividades de los **trabajadores** que se separen o sean separados del servicio.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los **trabajadores** o que ofenda su dignidad.
10. Cerrar intempestivamente la **Institución**. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los **trabajadores** los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la **Institución**. Así mismo cuando se compruebe que la **Institución** en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los **trabajadores**, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Despedir sin justa causa comprobada a los **trabajadores** que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ARTÍCULO 93. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

1. Sustraer o intentar sustraer de la **Institución** objetos, dineros, documentos, útiles y herramientas de trabajo, materiales, mercancía, productos, suministros de alimentación y materias primas sin permiso expreso de la **Institución**, así como consumirlos o emplearlos en su propio provecho dentro o fuera de la **Institución**, o en provecho de terceros.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol, de narcóticos o drogas enervantes, o consumirlos dentro de la **Institución**. Debido a la labor de formación católica que se imparte en las instalaciones de la **Institución**, esta causal se considerará siempre como especialmente grave. Se considera que el **trabajador** está bajo el influjo del licor cuando, a pesar de haber dejado de consumir licor, se encuentra bajo los efectos de la resaca o guayabo. En caso de que la **Institución** considere que un **trabajador** se encuentra en estas circunstancias, podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente, podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de la **Institución** cuando a juicio de la misma, el estado



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

del **trabajador** ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la **Institución**.

3. Portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento ó sin permiso de la **Institución**, excepto en los casos de huelgas, en los cuales deben abandonar pacíficamente el lugar de trabajo; llegar tarde al trabajo sin causa que lo justifique.
5. Disminuir el ritmo normal de ejecución del trabajo en cuanto a cantidad y calidad, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones, ventas, compras, préstamos o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, implementos, equipos, herramientas y materiales suministrados por la **Institución** en fines distintos del trabajo contratado.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que afecte o perjudique las máquinas, elementos, talleres, salones o dependencias de la **Institución**.
10. Insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus directivos, compañeros de trabajo o alumnos o exponer información política de cualquier género.
11. No regresar al trabajo una vez terminada su consulta en el Sistema de Seguridad Social o E.P.S. o no cumplir la reglamentación de la **Institución** en lo referente a citas en la entidad promotora de salud (EPS).
12. Suspender la ejecución de un trabajo o negarse a realizarlo, sin justa causa.
13. Manejar u operar vehículos, máquinas o equipos que no le hayan sido asignados.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

14. Faltar al respeto, injuriar, amenazar, burlarse o insultar a un superior, compañero o alumno dentro o fuera del puesto de trabajo.
15. Perder tiempo o conversar o ausentarse frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
16. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros **trabajadores** o el de las máquinas o equipos para que no produzcan en la cantidad y / o calidad y tiempos que determine la **Institución**.
17. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
18. Discutir durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, o arrojar objetos o mantener una conducta indecente o contraria a las buenas costumbres
19. Entrar a sitios prohibidos o restringidos sin autorización, o permitir el ingreso a personas no autorizadas o extrañas a la **Institución**.
20. Deambular o circular sin autorización, dentro de la **Institución**, en su turno o luego de terminar sus labores diarias.
21. Hacer reuniones, corrillos o desfiles, en locales o dependencias de la **Institución** sin autorización, dentro o fuera de turno.
22. Chequear la Tarjeta de Reloj o chequear horarios de entrada y salida en el sistema existente en la **Institución** por otro **trabajador**, autorizar a otro para chequear la tarjeta ajena, alterarla o remarcarla.
23. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, comentarios, descubrimientos o invenciones efectuadas en el trabajo con o sin su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
24. Sustraer de las dependencias de la **Institución** objetos de propiedad de ésta, de sus **trabajadores**, de alumnos o de terceros y ocultarlos dentro de ella, o usarlos indebidamente.
25. Fumar dentro y en lugares cercanos a las instalaciones de la **Institución**, o por fuera de las áreas expresamente previstas para ello.
26. Dormir o acostarse o recostarse durante las horas de trabajo.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

27. Hacer trabajos dentro de la **Institución**, en beneficio propio o de terceros distintos de las labores propias asignadas por la **Institución**, sin permiso escrito del superior.
28. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado en este por su compañero del siguiente turno o sin autorización del jefe inmediato.
29. Cambiar de jornada o turno sin autorización de la **Institución**.
30. Dejar de guardar las herramientas y materiales en los lugares destinados al efecto.
31. Permitir que otro use su carné de identificación o usar el de otro o hacerle enmiendas.
32. Dañar materiales o equipo por descuido, por negligencia o por incumplimiento de órdenes e instrucciones.
33. Participar en espionaje o sabotaje.
34. Fijar o remover material de las carteleras de la **Institución** con escritos injuriosos, ofensivos, inmorales o prohibidos.
35. Negarse a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
36. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores o compañeros de trabajo o alumnos dentro de las dependencias de la **Institución** o faltarle al respeto con palabras insultantes o vocablos soeces.
37. Realizar actos que perturben la disciplina en el sitio de trabajo.
38. Llegar retardado al sitio de trabajo.
39. Ausentarse del sitio de trabajo, sin previa autorización del jefe inmediato o interrumpir o interferir las labores de otros compañeros o secciones.
40. Instigar o pelear, de palabra o mediante hechos, dentro de las instalaciones de la **Institución** o en sus alrededores.
41. Descuidar la presentación personal, no cumplir con las normas de protección personal o negarse a usar los elementos de protección personal.
42. Suministrar sin autorización a terceros diseños, estrategias de mercadeo, fórmulas, flujo de proceso, papelería, listados y documentos relacionados con la **Institución**, listado de **trabajadores**, de alumnos, proveedores o visitantes, maquinaria, procesos, métodos y en general sobre el funcionamiento de la **Institución**.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

43. No asistir a las reuniones de trabajo que sean citadas; o no elaborar o presentar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo.
44. Cambiar los métodos, fórmulas o procedimientos sin autorización expresa de sus jefes.
45. Usar medios de distracción en el lugar de trabajo y durante la jornada, como: celulares, radios, libros, revistas, juegos, etc.
46. Faltar a la moral o buenas costumbres.
47. Abrir o interceptar la correspondencia o paquetes con destino a cualquier funcionario o **trabajador** de la **Institución** o alumno.
48. Comer en el sitio de trabajo fuera del horario establecido para tomar alimentos o tomar dichos alimentos fuera de los sitios dispuestos para ello por parte de la **Institución**.
49. Presentarse al lugar de trabajo en short y/o camisilla o con vestimenta inadecuada debido a la seriedad de la **Institución** y a la labor educativa que ésta realiza.
50. Realizar negocios de tipo económico con compañeros, alumnos o padres de familia.
51. Hacer comentarios o críticas sobre decisiones de sus superiores frente a los alumnos o ventilar frente a estos sus problemas personales.
52. Realizar labores o actividades diferentes a las asignadas por la **Institución**, sin previo permiso o solicitud por parte del mismo.
53. Ser negligente, imprudente o falta de cuidado en el desempeño de sus funciones.
54. Negarse a recibir comunicaciones, memos, llamados de atención, citaciones a descargos o cartas de preaviso o terminación de contratos de trabajo.
55. No dar estricto cumplimiento al protocolo de bioseguridad para prevención del contagio de COVID-19.
56. Bajo la potestad que le asiste a la **Institución** de establecer políticas internas para la preservación de la armonía laboral y regular en el reglamento interno de trabajo aspectos propios de la relación laboral entre **trabajadores**, se ha determinado que están prohibidas las relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo.



ARTÍCULO 94. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN.

1. Los **trabajadores** y/o docentes tienen terminantemente prohibido tener cualquier tipo de relación afectiva (de enamoramiento) o sexual con los estudiantes de la **Institución**, sus progenitores o acudientes.
2. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes, permitir que se combinen o se confundan las relaciones educativas entre estudiantes y adultos con las relaciones afectivas (de enamoramiento) o sexuales.
3. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes cualquier tipo de caricia o contacto físico a los estudiantes en sus partes íntimas y en general a cualquier parte de su cuerpo, como estrategia de seducción y conquista. Por ende, deben evitarse los gestos de afecto que involucren contacto físico con los estudiantes.
4. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes quedarse a solas con un estudiante en oficina o dependencia cerrada de la **Institución**, sin que exista la posibilidad que desde afuera se vea lo que sucede en el interior.
5. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes solicitar a los estudiantes que acudan solos o en grupo a su domicilio.
6. Les está prohibido a **trabajadores** y docentes, especialmente, a los docentes, visitar los domicilios de los estudiantes. El lugar de encuentro debe ser la **Institución**, o el determinado por la **Institución** o sus representantes de acuerdo a las actividades y programaciones escolares. Esto no es obstáculo para que, en caso de parentesco o amistad manifiesta, es decir con consentimiento y conocimiento de los padres de familia, algún adulto vinculado a la **Institución** como directivo, docente o **trabajador** participe en la vida familiar de un estudiante, en tal caso la **Institución** se exime de cualquier responsabilidad frente al comportamiento del **trabajador** o docente quien en todo caso deberá informar de tal situación a la **Institución** o sus representantes.
7. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes manifestar en presencia de los estudiantes expresiones morbosas, chistes ofensivos, sugestivos o impropios. Así mismo



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

les está prohibido sostener con los alumnos y alumnas conversaciones de tipo erótico, hacerles preguntas sobre su vida íntima, que les hagan sentir incómodos o relatar historias de su propia vida sexual o sentimental.

8. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes tener salidas románticas con algún estudiante.
9. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes, privilegiar con favoritismo a uno varios estudiantes con demostraciones especiales de afecto y preferencia.
10. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes, alimentar relaciones simbióticas o de dependencia con algún estudiante.
11. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes, llevar estudiantes en sus automóviles sin previa autorización escrita de los padres de familia o acudientes y en todo caso sin antes haber informado a la **Institución** o sus representantes.
12. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes dictar clases, realizar terapias y cualquier otra actividad con los estudiantes fuera de la jornada escolar sin permiso escrito de sus padres o acudientes y de las directivas de la **Institución**.
13. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes, prestar dinero a los estudiantes o dar obsequios, incluso con motivo de alguna fecha especial.
14. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes, cargar en los brazos u hombros a los estudiantes, o sentarlos en su regazo excepto en caso de accidente.
15. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes, burlarse o hacer comentarios eróticos o alusivos al aspecto físico de los estudiantes.
16. Les está prohibido a los **trabajadores** y/o docentes hacer propuestas indecentes a los estudiantes, solicitar favores afectivos o sexuales de ellos y tratarlos de manera morbosa.
17. Les está prohibido sostener comunicaciones por redes sociales tales como WhatsApp, Facebook, Instagram, Twitter u otros de iguales características, así como por los números de contacto personales de los estudiantes, y finalidades con los estudiantes o padres de familia o seguir sus perfiles, a excepción de que hubiese sido autorizado o que dichos canales hubiesen sido creados por directivas de la **Institución** como canal institucional de comunicación.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

18. Los **trabajadores** y/o docentes tienen prohibido el contacto con los estudiantes por plataforma diferentes a las autorizadas por la **Institución** y para efectos exclusivos de los encuentros pedagógicos.
19. Los **trabajadores** y/o docentes tienen prohibido vulnerar la confidencialidad en la reserva de la información suministrada en el desarrollo de las clases y reuniones virtuales a padres de familia y estudiantes.
20. Los **trabajadores** y/o docentes tienen prohibido utilizar expresiones que falten al respeto a los padres de familia, estudiantes y personal de la **Institución** en el desarrollo de las clases virtuales.

PARÁGRAFO 1. Sólo el personal médico, por razones de urgencia médica o por expresa solicitud de los padres de los menores, puede examinar las partes íntimas de los menores.

PARÁGRAFO 2. De ser necesario que algún estudiante reciba acompañamiento tutorial, este debe realizarse en las instalaciones de la **Institución**, conforme a programación institucional y siempre con conocimiento y consentimiento de la **Institución** o sus representantes y de los padres de familia o acudientes.

PARÁGRAFO 3. La infracción a alguna o varias de las prohibiciones especiales para la protección de los estudiantes, por parte de los **trabajadores** vinculados a la **Institución** ya sea por contrato de trabajo o por contrato de prestación de servicios será causal de terminación del contrato cuando previa la solicitud y presentación de descargos no sea justificada su conducta.



CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 95. SANCIONES DISCIPLINARIAS. La **Institución** no podrá imponer a sus **trabajadores** sanciones disciplinarias distintas a las establecidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo. La **Institución** ha puesto en conocimiento de los **trabajadores** el cuadro donde se contempla la escala de faltas y sanciones disciplinarias y no ha habido objeción alguna de estos por lo cual se entiende aceptada la escala de faltas y sanciones (Sentencia C934 de 2004).

ARTÍCULO 96. FACULTADES. La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada al Rector.

PARÁGRAFO. Cuando el **trabajador** cometa una falta, la **Institución** podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en este reglamento referente a Faltas y Sanciones.

ARTÍCULO 97. Para efectos de su escala de faltas y en consonancia con la legislación laboral, la **Institución** considera:

1. **Faltas Graves.** Aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento y/o el Contrato de trabajo, que afectan ostensiblemente a la **Institución** y que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
2. **Faltas Leves.** Aquellas conductas que contrarían las directrices y políticas adoptadas por la **Institución** para su buen funcionamiento y para la óptima prestación de los servicios que le corresponden.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO. Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la **Institución** o sus representantes autorizados en el orden jerárquico, atendiendo los siguientes criterios:

1. La afectación en la prestación del servicio.
2. La trascendencia de la falta.
3. El perjuicio ocasionado a la **Institución**.
4. La reiteración de la conducta.
5. Los motivos determinantes de la conducta.
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.
7. Los daños ocasionados a materiales, equipos e infraestructura física.
8. Afectación a los derechos, prestigio autoridad e intereses de la **Institución**.

ARTÍCULO 98. La negligencia, imprudencia o falta de cuidado serán sancionadas de acuerdo con el avalúo del daño, teniendo en cuenta las circunstancias en que ocurrió el hecho.

ARTÍCULO 99. La reincidencia en número determinado de faltas leves, será considerada como falta grave.

ARTÍCULO 100. Todo acto considerado como falta grave, tiene como consecuencia inmediata el despido por justa causa. Si el acto es una falta leve, la sanción va desde llamadas de atención por escrito y con anotación en la hoja de vida hasta la suspensión que puede ir por dos (2) días si es la primera vez y hasta por quince (15) días si es reincidencia. El despido no es considerado como sanción disciplinaria sino como una forma de terminación del contrato.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 101. Cuando la falta constituya un acto delictivo la **Institución** podrá, si lo considera necesario, elevar la denuncia penal respectiva; pero no es indispensable para la configuración de la justa causa, a menos que se invoque el Artículo 250 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO XIX FALTAS U OFENSAS QUE AFECTEN EL SERVICIO

ARTÍCULO 102. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por segunda vez, llamado de atención por escrito; por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y los correspondientes descuentos de su nómina de los días no laborados y el dominical.
2. La falta al trabajo o parte de la jornada sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y en ambos casos los correspondientes descuentos de su nómina de los días no laborados y el dominical.
3. Omitir el uso y porte adecuado de la dotación y/o elementos de protección personal implica por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez, llamado de atención por escrito; por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y en ambos casos los correspondientes descuentos de su nómina de los días no laborados y el dominical.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

4. La violación leve por parte del **trabajador** de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención por escrito y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y en ambos casos los correspondientes descuentos de su nómina de los días no laborados y el dominical.
5. El incumplimiento del protocolo de bioseguridad para la prevención del COVID19, así como las obligaciones y prohibiciones contenidas en el presente reglamento por el mismo aspecto, implica por primera vez llamado de atención por escrito, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días
6. Cometer en el lugar de trabajo, aún en descanso o fuera del turno, actos contra la moral o las buenas costumbres, implica por primera vez suspensión hasta de cinco (5) días; Si es acto grave contra la moral o las buenas costumbres o es un delito se considera falta grave.
7. Enfrentarse en disputa verbal con un superior, con compañeros de trabajo, proveedores o alumnos aún por razones técnicas o de trabajo llegando al irrespeto en el trato, se sanciona por la primera vez, con suspensión hasta por ocho (8) día, por la segunda vez, por ser reincidencia, es falta grave.
8. Hacer afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas sobre la **Institución**, sus directivos y alumnos; atentar de palabra contra el honor y buena honra de directivos o compañeros de trabajo y alumnos; actuar en forma desleal con la **Institución** favoreciendo los intereses de la competencia implica por la primera vez, suspensión hasta por cinco (5) días y en caso de reincidencia se considera falta grave a menos que en si misma sea de naturaleza grave.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO 1. Las faltas leves antes referidas serán consideradas faltas graves y darán lugar a la terminación unilateral del contrato por parte de la **Institución** cuando se superen los topes establecidos para ser consideradas faltas leves.

PARÁGRAFO 2. CADUCIDAD DE LAS FALTAS. Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el **trabajador** en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

CAPÍTULO XX FALTAS QUE DAN LUGAR A LA TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA (DESPIDO)

ARTÍCULO 103. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente reglamento, se consideran como **faltas graves** que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
2. La falta al trabajo o parte de la jornada sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. Violación reincidente o grave por parte del **trabajador** de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.
4. La recurrente y constante negativa a acatar las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. El incumplimiento del protocolo de bioseguridad para la prevención del COVID19, así como las obligaciones y prohibiciones contenidas en el presente reglamento por el mismo aspecto por cuarta vez.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

6. No informar oportunamente a la **Institución** sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
7. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
8. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
9. Guardar silencio o no reportar a su superior en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de la **Institución**.
10. Utilizar las horas de trabajo para realizar actividades de carácter personal.
11. Divulgar cualquier dato de carácter reservado de la **Institución**, sea de carácter técnico, industrial, comercial, administrativo o de cualquier índole que hubiere llegado a su conocimiento.
12. Revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la **Institución** a la cual haya tenido acceso, o de la cual haya tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.
13. El uso indebido de los recursos tecnológicos de la **Institución** y de claves personales o contraseñas que se asignen para el ingreso a los equipos o programas informáticos, así como la instalación de programas informáticos sin la debida autorización.
14. Incurrir en cualquiera de las prohibiciones generales o especiales contenidas en este reglamento.
15. Todo acto delictuoso del **trabajador** contra la **Institución**, sus Directivos, los **trabajadores**, alumnos o visitantes, incluso cuando el acto es frustrado por acción de vigilantes, **trabajadores** o la autoridad o cuando se trate de tentativa.
16. Todo daño grave o leve, que el **trabajador** cause intencionalmente a los edificios, maquinarias, equipos, materias primas, productos terminados e incluso material de desecho de propiedad de la **Institución**, alumnos, proveedores o visitantes.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

17. El que el **trabajador** saque sin autorización escrita de un superior, objetos, elementos, productos, mercancías, documentos y demás bienes de propiedad de la **Institución** o de los alumnos, visitantes o proveedores, aún los imperfectos o de desecho, y cualquiera que sea la cantidad o valor de lo sacado. Igualmente, en caso de tentativa o de intento de sustracción, o por uso indebido o abuso de confianza.
18. Conservar armas de cualquier clase en el trabajo sin estar autorizado para ello.
19. Toda falta grave considerada como tal en este reglamento.

ARTÍCULO 104. JUSTAS CAUSAS. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de la **Institución** como por parte del **trabajador** y:

A.- POR PARTE DEL PATRONO.

1. El haber sufrido engaño por parte del **trabajador**, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el **trabajador** fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes, vigilantes o representantes. Si el acto de violencia se comete en contra de un cliente de la **Institución**, estando por fuera de su jornada laboral, pero con ocasión o por motivo de la ejecución de su contrato de trabajo, esta conducta también dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas de la **Institución** o los clientes.

4. Todo acto inmoral o delictuoso que el **trabajador** cometa en el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al **trabajador** de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
6. La detención preventiva del **trabajador** por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. El que el **trabajador** revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la **Institución**.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del **trabajador** y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del **trabajador**, de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del **trabajador** que perturbe la disciplina del establecimiento.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

11. La renuencia sistemática del **trabajador** a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud del **trabajador** para realizar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al **trabajador** de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la **Institución**.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del **trabajador**, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales o convencionales derivadas de la enfermedad.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR.

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el **trabajador** o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al **trabajador** a cometer un acto ilícito contrario a sus convicciones políticas o religiosas.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

4. Todas las circunstancias que el **trabajador** no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por patrono al **trabajador** en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales ó motivos distintos.

ARTÍCULO 105. En caso de que un docente o directivo docente incumpla con sus obligaciones contractuales, incluido el término de duración del contrato, se obliga a pagar una indemnización correspondiente al daño emergente conforme lo preceptuado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual será equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, lo anterior teniendo en cuenta que según los artículos 365 y 366 de la Constitución Política, los



servicios públicos son inherentes a la finalidad social del estado siendo deber asegurar la prestación eficiente y sin interrupción a todos los habitantes del territorio, la cual está atada a la satisfacción del interés social y prevalente de los estudiantes, niños, niñas y adolescentes beneficiarios del servicio público educativo, en aras de garantizar su derecho fundamental contenido en el artículo 67 superior.

CAPÍTULO XXI PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA PARA APLICAR LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 106. Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la **Institución** deberá oír al **trabajador** implicado directamente. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos, y de la decisión de la **Institución** de imponer o no, la sanción definitiva.

ARTÍCULO 107. El objetivo fundamental de la gestión disciplinaria es corregir y moldear la conducta de los **trabajadores** para que se alcancen los objetivos organizacionales de la **Institución**, permitiendo igualmente una sana convivencia.

PARÁGRAFO. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ. El proceso disciplinario laboral deberá iniciarse a más tardar dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes de haber ocurrido la presunta falta o haber tenido la **Institución** conocimiento de los hechos. Si el **trabajador** se encuentra disfrutando de vacaciones, permiso, licencia o incapacidad legal, u ocurriese cualquier situación propia de la dinámica institucional que imposibilite el inicio del proceso dentro del lapso establecido, deberá dejarse constancia de tal situación por escrito dentro del trámite de apertura del proceso.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 108. La **Institución** dará inicio al debido proceso con la apertura del mismo, a fin de investigar y sancionar si fuere el caso la(s) conducta(s) desplegada(s) por el **trabajador** de acuerdo con el ordenamiento jurídico que rige la materia.

El procedimiento disciplinario se desarrollará así:

1. Una vez conocida la falta por parte de la **Institución** cualquiera sea la forma en que tuvo conocimiento, este deberá efectuar comunicación escrita y formal de la apertura del proceso disciplinario al **trabajador** y la formulación de cargos. Este documento deberá comunicarse personalmente o través del correo electrónico suministrado por el **trabajador** al inicio del contrato y/o al correo institucional. Si la notificación se hiciera de manera personal y el **trabajador** se negare a recibirla, deberá enviarse por correo certificado a la dirección que figure en la hoja de vida del **trabajador** como su domicilio o la actualizada si es el caso.

1.1 La Comunicación formal debe contener:

- a) Relación de los hechos o conductas que motivan el disciplinario.
- b) La enumeración de las faltas. Los presuntos incumplimientos a las obligaciones del **trabajador** y las posibles sanciones en las que puede incurrir deben estar preestablecidos en la ley, en el reglamento interno o en su contrato de trabajo y deben ser indicados al **trabajador**.
- c) El traslado al **trabajador** de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. Es importante que el **trabajador** dé a conocer y traslade al **trabajador** las pruebas en las que se basa para la investigación disciplinaria, permitiéndole al **trabajador** manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas y a fin de que ejerza su derecho de defensa y contradicción.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- d) La indicación del término para que el **trabajador** formule por escrito sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos o allanándose a los cargos formulados. Si el **trabajador** requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, la **Institución** podrá otorgarle el que considere prudente.
2. Agotados los descargos, la **Institución** tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del **trabajador**. Deberá indicar las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas. Si procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del **trabajador**.

PARÁGRAFO 1. Si el **trabajador** no está conforme con la decisión tiene la posibilidad de acudir a la vía jurisdiccional para impugnar la decisión de la **Institución**.

PARÁGRAFO 2. NOTIFICACIONES. Todas las comunicaciones que se deban surtir con ocasión a procesos disciplinarios laborales, podrán ser realizadas a través del correo electrónico aportado por el **trabajador** en el contrato de trabajo y a través del correo electrónico institucional.

ARTÍCULO 109. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

ARTÍCULO 110. PROCEDIMIENTO ESPECIAL. Artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015. En el caso de que el proceso disciplinario laboral sea motivado por el “**deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio**”



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

en las labores análogas” cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la **Institución**; se deberá atender estrictamente al siguiente procedimiento para que la **Institución** pueda despedir al **trabajador**; recordando siempre que debe dejarse prueba irrefutable que el procedimiento adecuado se realizó, y ofrecerle al **trabajador** los mecanismos pertinentes para que haga uso de su derecho a la defensa, de manera tal que el despido y todo el proceso previo no resulte viciado:

1. La **Institución** requerirá previamente al **trabajador**, dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos, la **Institución** considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del **trabajador**, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento en actividades análogas, a efectos de que el **trabajador** pueda presentar sus descargos, por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
3. Si la **Institución** no quedare conforme con las justificaciones del **trabajador**, así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes y tomará la decisión que corresponda.

PARÁGRAFO 1. Para todos los casos el debido proceso se hará en privado y en forma confidencial salvo en los casos que se requiera la presencia de testigos. De todo el proceso se dejará constancia en hoja de vida del **trabajador** cualquiera sea la decisión.

PARÁGRAFO 2. Para la terminación del contrato, la **Institución** deberá dar aviso al **trabajador** con anticipación no menor de quince (15) días.



CAPÍTULO XXII

MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL

En cumplimiento a lo ordenado por la Ley 1010 de 2006, más conocida como Ley de Acoso Laboral, artículo 9, la **Institución** luego de socializar el proyecto de adaptación del Reglamento Interno de Trabajo en su comunidad laboral dispone:

ARTÍCULO 111. Se entenderá por **Acoso Laboral** toda conducta **persistente y demostrable**, ejercida sobre un **trabajador**, **trabajador** por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, **encaminada** a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 112. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes **modalidades generales**:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o **trabajador**; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar **la autoestima** y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el **propósito** de **inducir la renuncia** del empleado o



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado **por razones** de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral.** Toda **acción tendiente** a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el **trabajador** o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del **trabajador**.
6. **Desprotección laboral.** Toda conducta **tendiente** a poner en riesgo la integridad y la seguridad del **trabajador** mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el **trabajador**.

ARTÍCULO 113. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la **Institución** tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se le aplica a **trabajadores** o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la **Institución** o aprendices.

ARTÍCULO 114. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL, ENTRE OTRAS.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Institución.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorprendivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la **Institución**, o en forma discriminatoria respecto a los demás **trabajadores** o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás **trabajadores** en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ARTÍCULO 115. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL BAJO NINGUNA DE SUS MODALIDADES.

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la **Institución**, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la **Institución**.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 116. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN.

La **Institución**, en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la **Institución**, establece los siguientes mecanismos de prevención:

1. Entregar o divulgar a cada uno de los **trabajadores** y empleados de la **Institución** la copia de ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la **Institución** lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la **Institución** para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana **trabajadora**.
4. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos **trabajadores**, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
5. Establecer las siguientes obligaciones y prohibiciones expresas a cargo de la **Institución** y de los **trabajadores**, en especial para aquellos que tienen personal a su cargo o funciones de dirección y manejo.
 - 6.1. Obligaciones especiales de la **Institución** y de **trabajadores** que tienen cargos de dirección y manejo:
 - 6.1.1. Dar un trato considerado a todos los **trabajadores**, respetando su dignidad humana.
 - 6.1.2. Mantener un ambiente laboral adecuado en donde se permita el libre desempeño de la personalidad de todas las personas vinculadas laboralmente sin distingos de raza, sexo, condición social, vestimenta, nivel educativo.
 - 6.1.3. Respetar los cargos, funciones y horarios asignados conforme al contrato de trabajo o a las modificaciones pactadas entre las partes.
 - 6.1.4. Hacer las exigencias de cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones propias del cargo o función con el respeto debido a la dignidad humana.
 - 6.1.5. Establecer los cambios en cuanto a funciones, horarios o actividades cuando las condiciones del servicio lo ameriten o justifiquen.
 - 6.1.6. Tomar en consideración las explicaciones o sugerencias razonables que le hagan los subalternos para el mejoramiento del ambiente laboral.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- 6.1.7. Proporcionar a los **trabajadores** los elementos, equipos, locales, instrumentos, documentos y demás medios para realizar la labor o el tiempo necesario y adecuado para ejecutarla,
- 6.2. Prohibiciones especiales para la **Institución** y **trabajadores** que tienen cargos de dirección y manejo:
- 6.2.1. Maltratar de palabra o de obra a los **trabajadores** subalternos o compañeros de trabajo del mismo nivel.
- 6.2.2. Utilizar expresiones vulgares, insultantes, denigrantes, burlonas o ridiculizantes respecto de algún **trabajador** subalterno.
- 6.2.3. Dar trato discriminatorio a los subalternos o compañeros por motivos de sexo, raza, apariencia física, vestuario, oficio u otra circunstancia personal.
- 6.2.4. Exigir cambios de actividad, de oficio, horario o jornada sin existir razones válidas que los justifiquen o cuando haya otras personas en condiciones de hacerlos.
- 6.2.5. Negar o impedir el acceso del **trabajador** a los locales, herramientas, elementos, equipos, documentos adecuados y necesarios para la labor.
- 6.2.6. Asignar funciones o actividades denigrantes o que impliquen menosprecio de las aptitudes o cualidades del subalterno o compañero.
- 6.2.7. Ejercer reiteradamente o con frecuencia acciones disciplinarias infundadas e injustificadas.
- 6.2.8. Realizar o permitir cualquier acto que vaya dirigido a infundir temor, terror, intimidación o angustia entre los **trabajadores** o que genere desmotivación entre ellos o que busque forzarlos a renunciar.

Se presume que el contrato de trabajo termina con justa causa por parte del **trabajador** y, por ende, constituye despido indirecto, cuando el **trabajador** invoca por escrito alguna o algunas causales de acoso laboral, siempre que se trate de situaciones comprobables y persistentes.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Aparte de lo anterior, el **trabajador** podrá denunciar ante las autoridades competentes para que se impongan las sanciones a que haya lugar conforme a los artículos 10 y 11 de la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 117. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO

LABORAL. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

En virtud de las Resoluciones 652 y 1352 de 2012, Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo, la **Institución** creó el Comité de Convivencia Laboral con el fin de prevenir los riesgos psicosociales, en especial el acoso laboral en su etapa preventiva, mediante un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. Este comité estará integrado en forma bipartita, por dos representantes de los **trabajadores** y dos representantes del empleador o su delegado.

PARÁGRAFO. Lo relativo al tiempo de duración, conformación del comité, funciones del comité, funciones del presidente y secretario del comité se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la ley y resoluciones; de tal manera que se dará estricto cumplimiento a lo en ellas establecido.

1. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la **Institución** en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la **Institución**.
 - f) Atender las comunicaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
2. Este comité se reunirá por lo menos una vez por mes designará de su seno un presidente ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad educativa para el mejoramiento de la vida laboral.
 3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

4. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o **trabajadores** competentes de la **Institución**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 1. CONSECUENCIAS. Dependiendo el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, la **Institución** podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo, o convenir los planes de mejora o compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de la **Institución** para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado. En caso de no llegar a un acuerdo conciliatorio, el Comité lo pone de presente a la dirección de la **Institución** y cierra el caso. De esta manera ya el **trabajador** de manera libre puede formular la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar a la alta dirección de la **Institución**, cerrará el caso y el **trabajador** puede presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el Juez competente.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PARÁGRAFO 2. Cada una de las etapas estará documentada por escrito, en custodia del secretario del comité quien llevará las actas de acuerdo, seguimiento, reuniones ordinarias o extraordinarias.

ARTÍCULO 118. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

CAPÍTULO XXIII PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS

ARTÍCULO 119. En la **Institución** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXIV PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Se deja constancia que ya se ha efectuado por parte de la **Institución** el procedimiento establecido en las normas legales para que los **trabajadores** efectúen las objeciones que consideren pertinentes (Ley 1429 de 2010), así como el procedimiento señalado en la sentencia C-934 de 2004 de la Corte



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Constitucional y se ha escuchado a los **trabajadores** en relación al capítulo de **ACOSO LABORAL Y LA ESCALA DE SANCIONES**, en consecuencia, se fija el presente reglamento en el lugar de trabajo en dos (2) sitios distintos sendas copias íntegras legibles del presente reglamento. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTÍCULO 121. INDICACIONES DE ORDEN. Este reglamento empezará a regir inmediatamente después de su publicación, conforme al tenor de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el cual, establece:

“La **Institución** publicará en cartelera el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los **trabajadores**, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los **trabajadores** no sindicalizados, podrán solicitar a la **Institución** dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará a la **Institución** realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales la **Institución** realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 122. VIGENCIA. Este reglamento empezará a regir del día 01 de junio del año 2021.

ARTÍCULO 123. DEROGATORIA DE NORMAS ANTERIORES. A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la **Institución**.

ARTÍCULO 124. CLÁUSULAS INEFICACES. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del **trabajador** en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al **trabajador**.

Dado en Medellín, Departamento de Antioquia a los 01 días del mes de junio del 2021.

Original firmado.



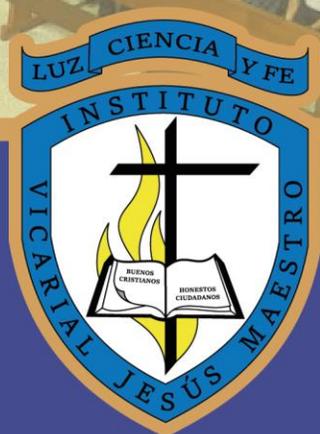
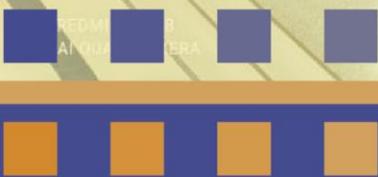
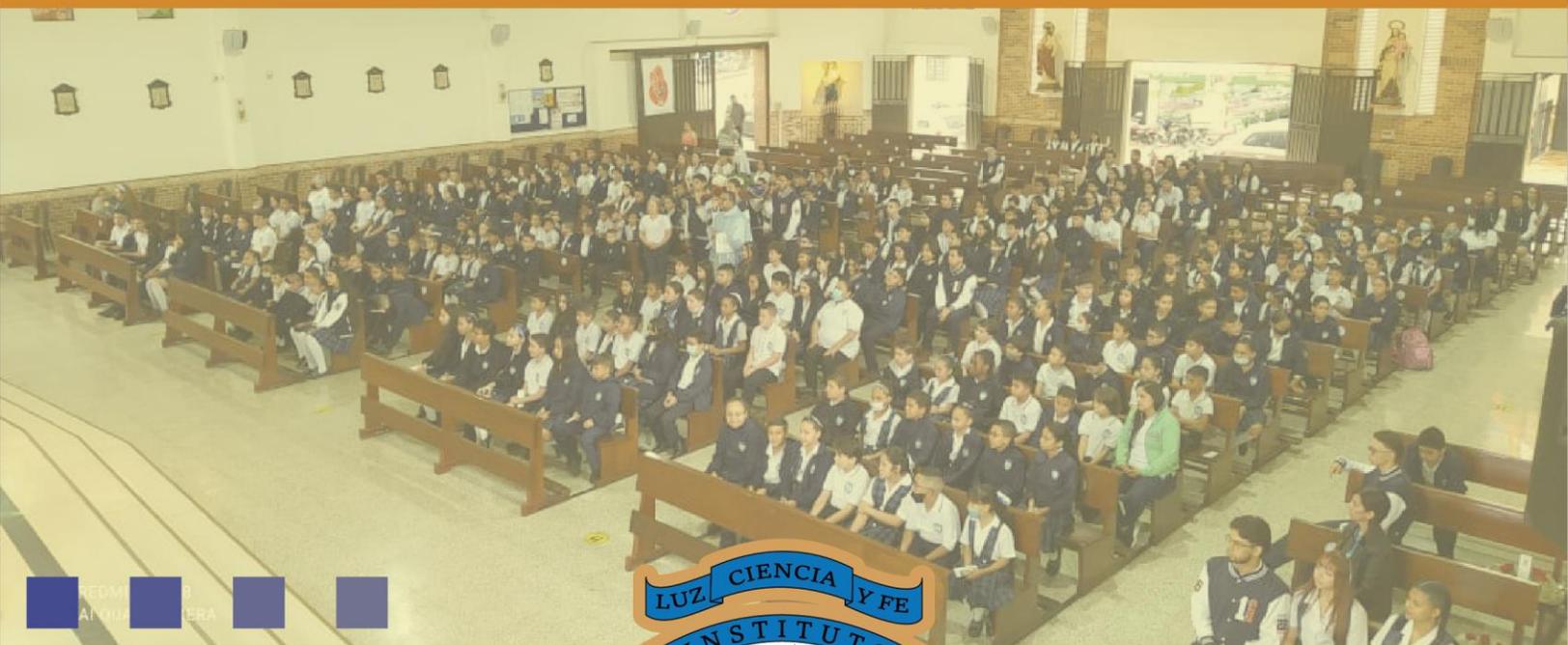
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

11. PLAN DE ESTUDIOS. (Anexo 1)
12. INSTRUMENTOS CURRICULARES (Anexo 2).
13. SISTEMA INSTITUCIÓN DE EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES (Anexo 3).
14. ASIGNACIÓN ACADÉMICA (Anexo 4).
15. MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR (Anexo 5).



BIBLIOGRAFÍA

- CASTAÑEDA YAÑEZ, MARGARITA, Análisis del aprendizaje de conceptos y procedimientos, México, trillas, 1.993.
- COLL, CÉSAR, MARTÍN, ELENA, MAURI, TERESA, NIRAS, MARIANA, ORNUBIA, JAVIER, SOLE, ISABEL, ZABALA, ÁNTONI, El constructivismo en el aula, biblioteca de aula, Vol. 2, Barcelona, Graó, 1.995. 3ª ed.
- DELORS, JAQUES, La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. UNESCO, Santillana, 1.996.
- DÍAZ BARRIGA, FRIDA, Y, HERNÁNDEZ ROJAS, GERARDO, Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructiva, México, Mc GRAW – HILL, 1.998.
- Fundación Arquidiocesana para la Educación. (2020). Lineamientos para el Aprendizaje en Casa. Medellín.
- GIMENO SACRISTÁN JOSÉ, El currículum: una reflexión sobre la práctica, Madrid, Morata, 1.994, 4ª ed.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, Estándares para la excelencia en la educación, Bogotá D.C., Cooperativa Editorial Magisterio, 2002.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, Resolución 2343 de 1.996, Bogotá D.C., Junio 05 de 1.996.
Ley 115 de 1994
Decreto 1860 de 1994
Resolución 2343 de 1996
Decreto 2247 de 1997
Decretos 1013 – 1014 y 1029 de 2006
Decreto 1290 de 2009.
Decreto 1075 de 2015.



INSTITUTO VICARIAL JESÚS MAESTRO

Presencia de la Iglesia en la Educación

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL