



UNICATÓLICA  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA  
LUMEN GENTIUM

# Estatuto Profesoral





# Estatuto Profesoral



# Estatuto Profesoral



UNICATÓLICA  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA  
LUMEN GENTIIUM

SNIES 2731



*Estatuto Profesoral*

© Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

**Primera edición, abril 2020**

**Canciller**

Mons. Darío de Jesús Monsalve Mejía

**Rector**

Harold Enrique Banguero Lozano

**Corrección de estilo**

Coordinación de Publicaciones Institucionales

**Coordinación editorial**

Departamento de Comunicación y Divulgación Institucional

**UNICATÓLICA**

Cra. 122 No. 12 - 459 Pance

[www.unicatolica.edu.co](http://www.unicatolica.edu.co)

Cali, Valle del Cauca - Colombia

## Consiliatura

† Darío de Jesús Monsalve Mejía  
*Arzobispo de la Arquidiócesis de Cali Canciller*

† Luis Fernando Rodríguez Velásquez  
*Obispo Auxiliar de la Arquidiócesis de Cali*

Harold Enrique Banguero Lozano  
*Rector*

*Pbro.* Germán Martínez Rodas  
Gerardo Arboleda Salazar

Ingrid Lucía Muñoz Liñan

Jorge Enrique Varela Rivera

## Directivos Institucionales

Luz Elena Grajales López  
*Vicerrectora Académica*

Rubén Darío Molina Mogollón  
*Vicerrector Administrativo y Financiero*

*Pbro.* Edison Mosquera  
*Vicerrector de Pastoral*

Héctor Fabio Viveros Daza  
*Director de Planeación Institucional*

Jaime Enrique Posso Blandón  
*Secretario General*

César Tulio Carmen Carrillo  
*Decano Facultad de Ciencias Empresariales*

*Pbro.* Diego Fernando Ospina Arias  
*Decano Facultad de Teología, Filosofía y Humanidades*

Jacqueline Diponti Cardona López  
*Decana Facultad de Ingeniería*

Mónica Palacios Echeverry  
*Decana Facultad de Ciencias Sociales y Políticas*

Hugo Hurtado Gutiérrez  
*Decano Facultad de Salud*

José Benito Garzón Montenegro  
*Decano Facultad de Educación*

Cristian Manuel García Cabrera  
*Director Docencia y Desarrollo Curricular*

Wilson López Aragón  
*Director de Posgrados y Educación Continua*

Fabio Alberto Enríquez Martínez  
*Director de Investigaciones*

María Isabel García Cabrera  
*Directora de Proyección Social*





# Contenido

<b>PREÁMBULO</b> .....	11 pág.
<b>CAPÍTULO I</b> OBJETO, PRINCIPIOS, DEFINICIONES Y ALCANCE .....	12-15 pág.
<b>CAPÍTULO II</b> SELECCIÓN, VINCULACIÓN, CONTRATACIÓN .....	16-23 pág.
Y EVALUACIÓN DE PROFESORES	
<b>CAPÍTULO III</b> DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES .....	23-27 pág.
<b>CAPÍTULO IV</b> ESCALAFÓN PROFESORAL .....	28-33 pág.
<b>CAPÍTULO V</b> ESTÍMULOS, RECONOCIMIENTOS .....	34-37 pág.
E INCENTIVOS	
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	38-41 pág.
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	





# Préambulo

Consciente de la vocación establecida en los estatutos y en el Proyecto Educativo Institucional, la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - UNICATÓLICA, como Institución de Educación Superior de la Arquidiócesis de Cali, establece su Estatuto Profesoral, con el objetivo de fomentar y orientar el desarrollo humano y profesional del profesorado hacia el cumplimiento de su misión, y de consolidar una comunidad educativa que trabaja por la consecución de la formación integral de los sujetos.

De acuerdo a lo anterior, el presente estatuto rige sin excepción para todo el estamento profesoral de la Institución. Es corresponsabilidad de los directivos de la Institución y de manera inmediata, de los directivos de cada facultad o área académica, velar por su cumplimiento.

Este estatuto se aplicará a los profesores de pregrado, posgrado, educación continua, investigación, proyección social y bienestar universitario que imparten la enseñanza en forma presencial o a través de medios virtuales o a distancia. Los casos que establezcan excepciones, serán consignados en forma expresa en la instancia pertinente.

# CAPÍTULO I

## OBJETO, PRINCIPIOS, DEFINICIONES Y ALCANCE

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** El presente estatuto tiene como objetivo establecer el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones entre la Institución y su estamento profesoral, y entre este y los demás miembros de la Comunidad Universitaria.

**ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS.** El presente estatuto regirá con los siguientes principios:

**Autonomía Universitaria.** De acuerdo con la Constitución Política de Colombia en su artículo 69, la autonomía universitaria se entiende como la capacidad que tiene UNICATÓLICA de darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

**La Dignidad Humana y Humanismo Cristiano.** Como principio fundamental que promueve la formación integral de la Comunidad Universitaria; la vocación de servicio; el desarrollo de las capacidades para el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y su rol en la sociedad.

**Libertad de Cátedra.** Es la posibilidad de los miembros de la Comunidad Académica, en forma individual y colectiva, para buscar y poner en diálogo tanto a los sujetos como los conocimientos en todo acto educativo, a través de la investigación, la docencia, el estudio, el debate, la documentación, la producción, la creación y/o la escritura<sup>1</sup>.

**Excelencia Profesional.** La excelencia profesional en UNICATÓLICA se concibe como la preocupación por la formación de la persona, el desarrollo profesional y la integridad del Ser, para que este sea agente de cambio en la sociedad y en la Institución. Implica actuar conforme a la dignidad humana, al humanismo cristiano, la ética profesional, el respeto a la verdad, el pensamiento crítico, el diálogo con la cultura, el fomento del bien común, el deseo de aprender, el espíritu humilde, el mejoramiento de la calidad de vida, la innovación pedagógica e interdisciplinaria y el liderazgo comprometido.

**Parágrafo 1.** El principio de autonomía universitaria se interpretará conjuntamente con el de autorregulación, entendido como la capacidad que tiene la Institución para lograr sus fines, de acuerdo a la pertinencia social establecida en su misión y su Proyecto Institucional, a través del desarrollo de las funciones sustantivas de Docencia, Investigación y Proyección Social, el impacto de la labor académica en la sociedad y el desarrollo de las áreas de administración y gestión<sup>2</sup>.

**Parágrafo 2.** La libertad de cátedra se interpretará de conformidad con el principio de la autonomía universitaria que ostentan las Instituciones de Educación Superior.

**Parágrafo 3.** El principio de libertad de cátedra se aplicará en orden a la realización de la Misión y Visión de UNICATÓLICA.

**ARTÍCULO 3. DEFINICIONES.** El presente estatuto tendrá en cuenta las siguientes definiciones:

**Docencia:** UNICATÓLICA concibe la docencia como la acción formativa que implica el diseño, ejecución, acompañamiento, gestión y evaluación de contenidos, experiencias, intervenciones, ambientes, actividades, procesos y productos de aprendizaje; todos desarrollados en interacción colaborativa y dialógica entre los distintos actores involucrados, con el propósito de fomentar la realización del ser humano en todas sus dimensiones.

**Profesor:** en UNICATÓLICA el profesor es un profesional responsable, flexible, dispuesto(a) al diálogo y al cambio; comprometido con la filosofía institucional; consciente de su rol como formador; competente en una o varias disciplinas y en permanente revisión de sus dinámicas epistemológicas y metodológicas. Posee conocimientos en pedagogía y didáctica; está dispuesto a evaluar y transformar su propia práctica y es capaz de llevar a cabo ejercicios de investigación, proyección social y gestión académica y administrativa. Además, trabaja en equipo y reconoce la dignidad humana en todas las personas.

**Carrera Profesional:** es el proceso por el cual la Institución fomenta el desarrollo profesional y el desempeño académico de los profesores de la Institución, así como facilita el proyecto de vida de los mismos mediante la vinculación y dedicación acorde al documento del escalafón previsto en el presente Estatuto Profesor.

**ARTÍCULO 4. CLASIFICACIÓN DEL PROFESORADO.** En la Institución los profesores se clasifican así:

1. Profesores de Planta
2. Profesores Catedráticos
3. Profesores Visitantes

2. Sistema Nacional de Acreditación en Colombia. Recuperado de <http://www.cna.gov.co/1741/article-186365.html>

4. Profesores en Comisión Académica
5. Profesores en Semillero
6. Profesores Ocasionales

**ARTÍCULO 5. PROFESORES DE PLANTA:** son aquellos profesionales vinculados a la Institución mediante convocatoria y con contrato laboral, quienes desarrollan actividades de docencia, investigación, proyección social, bienestar universitario y/o de gestión institucional. Su dedicación puede ser:

- **De tiempo completo:** su contrato laboral establece una dedicación de 40 horas semanales, sin cláusula de exclusividad.
- **De tiempo completo con dedicación exclusiva:** es el profesor que solo labora en y para la Institución.
- **De tiempo parcial:** su contratación establece una dedicación entre 20 y 24 horas semanales.

**Parágrafo.** Todo profesor cuya dedicación sea de tiempo completo, no podrá laborar más de medio tiempo por fuera de la Institución.

**ARTÍCULO 6. PROFESORES CATEDRÁTICOS:** son profesionales cuyo contrato laboral tiene una dedicación de máximo diez (10) créditos académicos.

**Parágrafo 1.** Excepcionalmente bajo previa autorización podrá desempeñar otras labores diferentes a la docencia.

**Parágrafo 2.** Las personas que se encuentran vinculadas a cargos administrativos en la Institución, podrán tener

una dedicación de profesor Hora Cátedra en jornada distinta a la acordada en su contrato laboral, con un total máximo hasta de siete (7) créditos.

**ARTÍCULO 7. PROFESORES VISITANTES:** son profesionales provenientes de otras Instituciones de Educación Superior, ya sean nacionales o extranjeras que desarrollan actividades de docencia, investigación, proyección social o bienestar universitario por uno o dos periodos académicos en la Institución, en virtud de invitaciones o convenios de movilidad profesoral.

**ARTÍCULO 8. PROFESORES EN COMISIÓN DE ESTUDIOS O ACADÉMICA:** son profesionales con vinculación de Tiempo Completo que reciben apoyo institucional y tiempo para su formación de maestría (o su equivalente) y doctorado, en virtud de convocatoria y disponibilidad de cupos y necesidad de formación específica en las facultades. Se establecerá una cláusula de cumplimiento y permanencia en la Institución.

**Parágrafo 1.** Todo profesor que se encuentre en comisión de estudios deberá firmar una cláusula de permanencia con la Institución, así mismo, los documentos que se establezcan para legalizar este proceso.

**Parágrafo 2.** El área de Docencia y Currículo debe realizar seguimiento a los profesores que se encuentren en comisión de estudios o académica.

**ARTÍCULO 9. PROFESORES EN SEMILLERO:** son egresados de la Institución que se han destacado por su excelencia académica y disciplinar, en virtud de convocatoria; su

condición como profesor en semillero es hasta por dos periodos académicos con acompañamiento del jefe del departamento y su vinculación será mediante contrato laboral de Tiempo Completo (TC), Medio Tiempo (MT) u Hora Cátedra (HC), según sea la necesidad.

**Parágrafo.** Una vez cumplido el tiempo establecido de permanencia de máximo dos (2) periodos académicos, debe haber iniciado sus estudios de maestría y se vinculará como profesor de la Institución, de acuerdo a la dedicación que sea requerida.

**ARTÍCULO 10. PROFESORES OCASIONALES:** son aquellos profesionales destacados por méritos académicos, valorados por las respectivas facultades, que no hacen parte de la planta profesoral de la Institución, y a quienes se les vincula para realizar labores transitorias de docencia o investigación, por no más de dos (2) periodos académicos, por un propósito especial de la facultad.

**Parágrafo.** En casos excepcionales, el rector podrá autorizar ampliar su vinculación.

# CAPÍTULO II

## SELECCIÓN, VINCULACIÓN, CONTRATACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROFESORES

**ARTÍCULO 11. SELECCIÓN PROFESORAL.** La necesidad de seleccionar y vincular un nuevo profesor será identificada por los jefes de los respectivos departamentos y las decanaturas, actividad que será avalada por la Vicerrectoría Académica para posterior autorización de la Rectoría.

**ARTÍCULO 12. CONVOCATORIA.** Para aplicar a las ofertas laborales que demanden los diferentes programas y áreas, se utilizará como medio de comunicación el portal de empleabilidad de UNICATÓLICA o los que el área de Gestión Humana considere pertinente. La presentación a la convocatoria no genera ningún vínculo laboral.

**ARTÍCULO 13. REQUISITOS.** Todo profesor deberá tener estudios profesionales, de especialización, de

maestría terminada, experiencia profesoral universitaria y experiencia profesional, de acuerdo con el perfil requerido.

**Parágrafo.** Para los casos excepcionales aprobados por la Rectoría, se tendrán presentes titulaciones académicas, experiencias y equivalencias diferentes a las expuestas en este artículo.

**ARTÍCULO 14. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE PROFESORES.** Los profesores que apliquen a las convocatorias realizadas por UNICATÓLICA, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Formación académica acorde a la convocatoria seleccionada.

- b. Experiencia profesoral en educación superior (mínimo un año).
- c. Experiencia profesional en los casos requeridos.
- d. Competencias específicas para la función sustantiva en la que se va a desempeñar, con su respectiva producción intelectual.
- e. Cumplir con los requerimientos estipulados por el área de Talento Humano para la contratación.

**Parágrafo.** El criterio de selección se registrá por principios de transparencia, objetividad y debido proceso. La facultad que realice el requerimiento para la selección de un profesor, deberá indicar los requisitos, especificaciones académicas y profesionales del candidato, en ningún caso estos pueden ser inferiores a los determinados en el presente estatuto.

**ARTÍCULO 15. EXPERIENCIA PROFESORAL.** Para UNICATÓLICA, la experiencia profesoral en educación superior se entiende como el tiempo dedicado a: docencia, tutorías, educación continua, proyección social, investigación y funciones académico-administrativas en esta Institución o en otras instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN). La experiencia profesoral da lugar, cuando esta se obtiene después del título en educación superior.

**Parágrafo.** Para el caso de los profesores de la Facultad de Educación, la experiencia da lugar cuando esta se obtiene después del título de Normalista.

**ARTÍCULO 16. EXPERIENCIA PROFESIONAL.** Para UNICATÓLICA, la experiencia disciplinar está relacionada con aquellas actividades laborales de su

formación profesional en empresas e instituciones de carácter público o privado. También se tendrá en cuenta experiencias profesionales desarrolladas con comunidades/grupos de naturaleza rural, urbana y étnica que sean coherentes con la actividad a realizar en UNICATÓLICA.

**Parágrafo.** La experiencia profesoral y profesional debe ser certificada por la Institución de Educación Superior, empresa, institución o comunidad donde desarrolló la actividad relacionada.

**ARTÍCULO 17. VINCULACIÓN.** La vinculación de un profesor a la Institución es decisión de la Rectoría, asimismo, aprobará la contratación del personal profesoral y demás personal académico - administrativo de la Institución.

**Parágrafo.** El área de Gestión Humana verificará que el aspirante a la vacante cumpla con las condiciones relacionadas con el perfil del cargo. De igual manera, con la duración del contrato, los requisitos en cuanto a su formación y experiencia, además de la responsabilidad y cumplimiento con el desarrollo del Plan Semestral de Trabajo y con otras que se consideren propias para su desempeño.

**ARTÍCULO 18. CONTRATO.** Todos los profesores serán vinculados mediante contrato de trabajo, y estarán bajo la normatividad expresada en el Reglamento Interno de Trabajo, el presente Estatuto Profesor al y el Régimen Laboral Colombiano vigente.

**ARTÍCULO 19. CONDICIONES PARA LA CONTRATACIÓN.** Los profesores de planta (Tiempo Completo y Medio

Tiempo) vinculados a UNICATÓLICA no podrán llevar a cabo actividades para terceros durante el horario de trabajo contratado con la Institución, salvo las excepciones autorizadas por la Rectoría y que figuren en su contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 20. EL PLAN SEMESTRAL DE TRABAJO.** Es un instrumento institucional que recoge los productos de las funciones académico administrativas que desarrollarán los profesores, precisando el alcance de las mismas y sus entregables en los periodos respectivos. Los productos que se esperan, tendrán especificaciones precisas cuantitativas y cualitativas. A su vez, este plan tendrá el número de horas asignadas al profesor para el desarrollo de las funciones sustantivas en las que participa.

**Parágrafo 1.** El profesor desempeñará sus funciones de manera presencial en las diferentes sedes y/o espacios de la Institución asignadas para tal efecto.

**Parágrafo 2.** El Plan Semestral de Trabajo es formulado por el jefe inmediato del profesor, de acuerdo a los propósitos y lineamientos institucionales. El profesor acordará con el jefe de departamento el Plan Semestral de Trabajo.

**Parágrafo 3.** La evaluación del Plan Semestral de Trabajo deberá contemplar un apartado que permita la valoración de las relaciones interpersonales del profesor y su capacidad de trabajo en equipo.

**Parágrafo 4.** La evaluación del Plan Semestral de Trabajo es realizada por el jefe inmediato, la cual aporta a la valoración del desempeño del profesor, siendo

de utilidad para la elaboración de reconocimientos, recomendaciones o planes de mejoramiento. Esta evaluación se diligenciará una vez culminado el 90% del periodo académico valorado.

**Parágrafo 5.** El resultado de la evaluación del plan de semestral de trabajo debe ser socializado con el profesor, con la opción de réplica y/o explicación de los criterios o puntos valorados, dejando firma documentada del proceso.

**Parágrafo 6.** El resultado de todo el proceso se debe consignar tanto en la carpeta de evaluación del profesor como en el sistema de información de la Vicerrectoría Académica.

**ARTÍCULO 21. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.** El contrato suscrito entre el profesor y UNICATÓLICA se terminará por las siguientes razones:

- a. Cuando finalice el período para el cual fue contratado, sin renovación o prórroga del mismo.
- b. Cuando el profesor renuncie.
- c. Cuando exista un mutuo acuerdo de finalización entre las partes.
- d. Por el cierre del programa o de la labor académica para el cual fue contratado el profesor.
- e. Por deficiente desempeño profesoral, evidenciado en la evaluación y planes de mejoramiento.
- f. Por negligencia en el cumplimiento de sus deberes.

- g. Por incumplimiento de sus compromisos, deberes, responsabilidades y/o comportamientos indebidos en la Institución.
- h. Por incurrir en faltas disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo.

**ARTÍCULO 22. EVALUACIÓN PROFESORAL.** UNICATÓLICA entiende la evaluación como el proceso mediante el cual la Institución valora el desempeño profesoral en las funciones sustantivas (Docencia, Investigación, Proyección Social , y demás funciones misionales), a partir de la integración de las visiones de los diferentes sujetos que participan en el proceso evaluativo, para fortalecer las buenas prácticas pedagógicas, estimular el quehacer de los profesores y generar las acciones de mejora necesarias para un ejercicio pedagógico acorde con la Misión institucional.

Teniendo en cuenta su misión, adopta un enfoque integral participativo para lograr un proceso de evaluación que permita revisar integralmente el trabajo realizado por los profesores, teniendo en cuenta a todos los miembros de la comunidad que han tenido que ver con el mismo (estudiantes, directivos y, por supuesto, los mismos profesores).

**Parágrafo.** UNICATÓLICA cuenta con cuatro (4) instrumentos de uso único para dicho fin y son los siguientes:

- a. Instrumento de Autoevaluación.
- b. Encuesta de Heteroevaluación.
- c. Formato de Acta de compromisos de profesor y estudiantes.

- d. Formato de Coevaluación del Plan Semestral de Trabajo.

**ARTÍCULO 23. PRINCIPIOS.** La evaluación profesoral se desarrolla bajo los siguientes principios:

- **Confiabilidad:** se refiere al uso de procesos e instrumentos estandarizados y validados que permitan reflejar el real estado del desempeño profesoral y usar los resultados, con alto grado de seguridad y veracidad. Los lenguajes y sistemas de valoración utilizados tendrán la misma significación e interpretación en los diferentes contextos en los cuales se desempeña el profesor.
- **Pertinencia:** se relaciona tanto con los aspectos relevantes que se evalúan como con los momentos adecuados en los cuales se realiza la evaluación.
- **Transparencia:** guarda relación con la apertura a la comunidad educativa y a otros entes que lo requieran, para que conozcan los propósitos, criterios, modelos, procedimientos e instrumentos de evaluación que se aplican.
- **Concurrencia:** se refiere al hecho de que coincidan los diversos miembros de la comunidad educativa en el proceso evaluativo, y a la confluencia de los resultados de la evaluación del desempeño con los resultados de la evaluación de otros aspectos de la vida institucional, con el fin de integrar la información y lograr una visión más amplia del proceso.

- **Formativo:** la evaluación pretende, en último término, aportarle al proceso de mejoramiento continuo del ejercicio profesoral.
- **Coherencia:** se refiere a la secuencia lógica, articulada y medible que debe regir todos los aspectos inmersos en el proceso evaluativo.

**ARTÍCULO 24. PROPÓSITOS.** Se consideran como propósitos de la evaluación los siguientes:

- a. Fortalecer las buenas prácticas pedagógicas, estimulando el quehacer de los profesores y generando las mejoras necesarias para un ejercicio pedagógico acorde con la Misión institucional.
- b. Facilitar la asignación de estímulos por desempeño, reconocer aspectos susceptibles de fortalecimiento e implementar un proceso de mejoramiento continuo que permita un ejercicio de retroalimentación.
- c. Identificar y adelantar las acciones preventivas, correctivas y de mejora de la práctica profesoral.

**ARTÍCULO 25. RESPONSABLES DEL PROCESO.** Los responsables del proceso evaluativo son:

- **Los profesores:** el profesor es uno de los sujetos que participa del proceso de enseñanza-aprendizaje, además, realiza la planeación pedagógica, gestiona los recursos y las experiencias necesarias para que el estudiante desarrolle y potencialice las competencias, la capacidad de análisis y síntesis, y la toma de decisiones autónomas que le permitan transformar el entorno. El profesor ejerce su

actividad como integrante activo de la Institución en las distintas funciones sustantivas, durante los periodos académicos establecidos por la misma.

- **Los estudiantes:** como sujetos del proceso de enseñanza-aprendizaje, están llamados a manifestar con sentido crítico, ético, respetuoso y propositivo, las opiniones, sugerencias, reconocimientos y objeciones o no conformidades sobre el desempeño de sus profesores.

- **Los directivos:** decanos, directores de programa, jefes de departamento y directores y coordinadores de áreas participan en el proceso de evaluación profesoral, dialogando y ponderando crítica, abierta, respetuosa y equitativamente los resultados del desempeño profesoral para establecer los planes de mejora respectivos y estimular el buen desempeño.

#### **ARTÍCULO 26. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN.**

La evaluación profesoral UNICATÓLICA tendrá tres componentes: la Autoevaluación, la Heteroevaluación y la Coevaluación, los cuales se realizarán en distintos momentos del proceso educativo.

**ARTÍCULO 27. LA AUTOEVALUACIÓN.** En este componente, el profesor valora su práctica pedagógica de forma crítica y honesta, sirviéndose del instrumento institucional aprobado para este fin.

**Parágrafo 1.** La Autoevaluación se realizará luego de haber cumplido con el 70% del desarrollo del período académico. La misma es de carácter obligatorio y se debe realizar en el periodo de tiempo especificado por la Institución.

**Parágrafo 2.** La Autoevaluación se efectuará a partir de un instrumento que deberá ser conocido por el profesor, mediante la socialización realizada por parte de su jefe inmediato, advirtiéndole su alcance y ponderación antes de terminar los primeros 30 días calendario de su contratación. Esto aplicará en el caso de profesores nuevos en la Institución o en caso de presentarse una nueva versión del instrumento a usar.

**Parágrafo 3.** El instrumento de Autoevaluación profesoral permite que este valore los seis momentos de la práctica pedagógica, con la misma estructura que los estudiantes valorarán en la Heteroevaluación. Además, dicho instrumento le permitirá al profesor revisar aspectos de su plan semestral, tales como investigación, proyección social y gestión administrativa.

**ARTÍCULO 28. LA HÉTEROEVALUACIÓN.** Este componente pretende recoger la mirada de los estudiantes sobre el ejercicio pedagógico del profesor y consta de dos momentos. El primer momento es un diálogo sobre el avance del curso, que consta de una reunión de concertación entre el profesor y los estudiantes, en la cual se revisan los procesos que se adelantan al interior de la asignatura (metodología, contenidos, evaluación, materiales didácticos, desempeño del profesor, desempeño y participación de los estudiantes). La información resultante será registrada en el formato institucional para dicho fin, estableciendo los puntos discutidos y los acuerdos pactados entre el profesor y los estudiantes.

El segundo momento de la Heteroevaluación consiste en el diligenciamiento individual por parte de los estudiantes, de una encuesta electrónica que valora los momentos de la práctica pedagógica al interior de la Institución, arrojando el ponderado respectivo.

**Parágrafo 1.** El formato institucional del acta del primer momento de la Heteroevaluación, debe estar firmado por el profesor y por una representación de estudiantes, que sea equivalente al 10% del total de estudiantes del curso a valorar.

**Parágrafo 2.** El jefe inmediato de cada profesor conservará dicho formato en la carpeta de evaluación del profesor.

**Parágrafo 3.** Este proceso debe realizarse una vez terminado el 25% de las clases proyectadas en el periodo académico a evaluar.

**ARTÍCULO 29. COEVALUACIÓN.** Este componente busca evidenciar las oportunidades de mejora y las buenas prácticas del ejercicio profesoral, bajo los criterios horizontales de diálogo, concertación, respeto y mejora continua. Este se realiza en un único momento a través de dos medios; el primero es una puesta en común y análisis de los resultados de la Autoevaluación y la Heteroevaluación. El segundo, es la valoración de los procesos académico-administrativos que realizan los profesores a partir del Plan Semestral de Trabajo. Esta evaluación es realizada por el jefe inmediato.

### **ARTÍCULO 30. PONDERACIÓN DE LOS COMPONENTES.**

Los tres componentes del proceso evaluativo tendrán los siguientes porcentajes:

Autoevaluación: 30%

Heteroevaluación: 35%

Coevaluación: 35%

**Parágrafo 1.** Si se encuentran aspectos por mejorar en los resultados de cualquiera de los tres componentes, expresados en una calificación inferior a cuatro punto cero 4.0, el profesor entrará en Plan de Mejoramiento y es responsabilidad del área de Docencia y Desarrollo Curricular suministrar los formatos para llevar a cabo este proceso. Los jefes inmediatos de los profesores deben realizar el seguimiento respectivo a los planes de mejoramiento.

**Parágrafo 2.** La Institución garantizará en sus sistemas de información un aplicativo para la evaluación, que permita a todos los actores realizar de forma adecuada el proceso. La Dirección de Docencia y Currículo es la encargada de garantizar su desarrollo.



# CAPÍTULO III

## DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

- ARTÍCULO 31. DERECHOS.** Los profesores tendrán derecho a:
- a. Libertad para ejercer las funciones de Docencia, Investigación y Proyección Social en el marco de los principios institucionales.
  - b. Acceder a la carrera profesoral a través de la categorización del escalafón profesoral, de acuerdo a las normas y reglamentos establecidos institucionalmente.
  - c. Acceder a la infraestructura, medios, recursos físicos, de laboratorio, bibliográficos, informáticos y de comunicaciones de la Institución para la ejecución de sus labores como profesor.
  - d. Obtener las distinciones, reconocimientos y estímulos que UNICATÓLICA tiene para con sus profesores.
  - e. Beneficiarse de los servicios de Bienestar Universitario, de acuerdo con los recursos, planes y programas diseñados y programados por la Institución.
  - f. Beneficiarse de los programas de formación, capacitación y actualización académica que ofrece y/o auspicia la Institución.
  - g. Conocer los criterios con los cuales va a ser evaluada su labor como profesor, de acuerdo a la reglamentación institucional vigente.
  - h. Que se le garantice el debido proceso en el evento de un procedimiento disciplinario en su contra, de conformidad con lo dispuesto en este estatuto, y en

concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución.

- i. Elegir y ser elegido para formar parte de los cuerpos colegiados de la Institución, en la forma y términos previstos en los estatutos.
- j. Ser tratado en toda circunstancia como corresponde a su dignidad humana, respetando su autonomía y sin ser discriminado por razones de identidad de género, orientación sexual, etnia, nacionalidad, religión, capacidades diversas y concepciones ideológicas o cualquier otra que afecte su dignidad y sus derechos.
- k. Obtener reconocimiento a los ejercicios de la docencia, investigación y proyección social.
- l. Recibir información oportuna, precisa y adecuada sobre los aspectos que determinan su quehacer y desempeño como profesor, y su permanencia en la Institución.
- m. Recibir oportunamente la remuneración que le corresponde, de acuerdo con la modalidad de su vinculación.
- n. Participar en espacios académicos, ser escuchado en sus opiniones, conceptos, recomendaciones y atendido oportunamente en sus reclamos.

**ARTÍCULO 32. DEBERES.** Son deberes de los profesores:

- a. Mantener una conducta ética y bioética con todos los miembros de la Comunidad Institucional.
- b. Participar en forma activa, crítica y constructiva en las actividades de docencia, investigación, proyección

social, bienestar, y demás proyectos que conforman la Misión institucional.

- c. Reconocer y respetar la identidad e inspiración católica de la Institución, su filosofía institucional y modelo pedagógico, para contribuir activamente al logro de su Misión y al desarrollo de su Proyecto Educativo Institucional.
- d. Fomentar el diálogo como parte de la cultura de la Institución y promover la participación activa de los estudiantes respetando sus derechos individuales.
- e. Socializar a los estudiantes los contenidos de los programas, las actividades que se realizan y las formas de evaluación mediante el establecimiento de acuerdos pedagógicos.
- f. Atender oportunamente las solicitudes de los estudiantes, propias del proceso educativo, e informar sus resultados a los estudiantes y directivas académicas.
- g. Hacer seguimiento al proceso educativo de los estudiantes.
- h. Comprometerse con las estrategias e iniciativas para garantizar la permanencia de los estudiantes.
- i. Evaluar con objetividad, justicia y equidad el proceso educativo de los estudiantes, de acuerdo con criterios académicos establecidos.
- j. Informar oportunamente a los estudiantes el resultado de su proceso educativo.
- k. Cumplir con el procedimiento institucional de registro de calificaciones.

- l. Cumplir con el Plan Semestral o Anual establecido con las unidades académicas, de acuerdo con la jornada de trabajo y el horario correspondiente, según el compromiso adquirido con la Institución.
- m. No abandonar o suspender sus labores sin la autorización previa o afectando el normal ejercicio de las actividades de la Institución.
- n. Cumplir con todas las demás obligaciones relacionadas con su cargo, que le sean asignadas por la Institución y su contrato de trabajo.
- o. Cumplir con las normas pertinentes establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.



# CAPÍTULO IV

## ESCALAFÓN PROFESORAL

**ARTÍCULO 33. OBJETO.** UNICATÓLICA, en concordancia con sus principios misionales, crea el escalafón profesoral para fortalecer su desarrollo y consolidar el Proyecto Educativo Institucional. Para ello, diseñó una estructura de promoción y ascenso para los profesores, mediante un sistema de categorización basado en el reconocimiento a la formación, la producción intelectual y científica, y el mejoramiento de las competencias en el ejercicio de su actividad profesoral.

**ARTÍCULO 34. CONSIDERACIONES GENERALES.** Para el escalafón profesoral se tendrán presentes las siguientes:

- La Institución tendrá dos escalafones profesorales; uno para profesores de planta y otro para los profesores catedráticos.
- El escalafón para profesores de planta rige para aquellos que cumplen actividades de docencia, investigación, proyección social, bienestar universitario o funciones administrativas-académicas a nivel de pregrado y posgrado, con asignación de Plan Semestral o Anual.
- El escalafón para profesores de cátedra rige para aquellos que cumplen actividades de docencia o excepcionalmente otras labores sustantivas.
- Para ingresar al escalafón profesoral de planta, se requiere:
  - a. Cumplir con los requisitos de cada categoría.
  - b. Aplicar a la convocatoria establecida por la Institución.

- c. Ser seleccionado por el Comité de Formación y Credenciales.
- d. Los profesores seleccionados por el Comité se vincularán por contrato laboral no inferior al tiempo programado por la Institución para cada periodo académico, considerando la categoría asignada en el escalafón profesoral.

**ARTÍCULO 35. DEFINICIONES.** Para el escalafón profesoral se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- **Categorías:** es el sistema de clasificación establecido en la Institución para todos sus profesores. Cada categoría tiene establecidos unos requisitos y factores de ascenso para el ingreso a la misma.
- **Ascenso:** es el derecho que tiene el profesor de la Institución a ser promovido a una categoría en el escalafón profesoral, siempre y cuando cumpla con los requisitos y factores de ascenso establecidos en cada una de ellas.
- **Factores:** corresponde al conjunto de características académicas del profesor que le permiten su ubicación en el escalafón. Cada factor tendrá asignado una puntuación en la guía de factores de ascenso.

**ARTÍCULO 36. ESTRUCTURA DEL ESCALAFÓN.** El Escalafón profesoral está compuesto por cinco (5) categorías: Instructor, Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular; al igual que los requisitos factores de ascenso establecidos para el ingreso a cada una de las categorías.

**Parágrafo.** Se establece una **categoría especial** para aquellos profesores que no cumplan con algunos de los requisitos exigidos para ubicarse en una determinada categoría del escalafón. El profesor permanecerá en esta categoría hasta que cumpla con todos los requisitos para ubicarse en una categoría acorde con su calificación profesional, de la siguiente forma: profesores con título de doctor serán remunerados con el salario establecido para la categoría de Profesor Asociado y aquellos con título de maestría con el salario de la categoría de Profesor Asistente.

**ARTÍCULO 37. REQUISITOS Y FACTORES DE ASCENSO.** Los profesores que ingresen al escalafón, deben cumplir con los siguientes requisitos y factores, de acuerdo a la categoría que le corresponda:

Los requisitos generales para todas las categorías son:

- a. Ser profesor de planta.
- b. Tener formación académica en educación superior.
- c. Haber realizado la capacitación institucional (Cátedra Institucional, Diplomado en Didáctica y Pedagogía y Curso en Formación en TIC).
- d. Tener experiencia académica universitaria y/o profesional.
- e. Contar con un tiempo de permanencia en la Institución.
- f. Tener formación en lengua extranjera (inglés), según el Marco Común Europeo.
- g. Tener buen desempeño profesoral.

Los factores de ascenso son:

- a. Producción intelectual.
- b. Reconocimientos nacionales e internacionales.
- c. Méritos académicos adicionales.

**Parágrafo.** El profesor puede presentar certificaciones en didáctica y pedagogía y competencia en manejo y uso de TIC obtenidas en otras instituciones de carácter universitario.

**ARTÍCULO 38. PRODUCCIÓN INTELECTUAL.** Los productos intelectuales a tener en cuenta para el ascenso en el escalafón son:

- a. Libro.
- b. Capítulo de libro.
- c. Artículo.
- d. Documento de trabajo.
- e. Guía, manual.
- f. Documento institucional.
- g. Obra artística y cultural.
- h. Desarrollo tecnológico e innovación.
- i. Dirección de trabajo de grado o de tesis de maestría o doctorado.
- j. Producto resultado de consultorías o asesoría.
- k. Producto resultado de ponencia.
- l. Productos en medios de comunicación.
- m. Docencia destacada.

**Parágrafo.** El Comité de Ascenso tendrá en cuenta los siguientes criterios para la asignación de los puntos:

- Si la producción intelectual fue publicada en los últimos diez (10) años, se le reconocerá el 100% de los puntos que le correspondan.
- Si la producción intelectual fue publicada hace más de diez (10) años, se le reconocerá el 50% de los puntos que le correspondan.

**ARTÍCULO 39. REQUISITOS PARA CADA CATEGORÍA DEL ESCALAFÓN.** Los requisitos y factores de ascenso de la producción intelectual necesarios para el ingreso y ascenso en cada categoría son los siguientes:

**Instructor.** El único requisito para el ingreso a la categoría Instructor, es contar con título de pregrado.

- **Auxiliar:** los requisitos para el ingreso a esta categoría son los siguientes:
  - a. Título de especialista.
  - b. Certificación de la capacitación institucional.
  - c. Mínimo un (1) año de experiencia en el ejercicio académico y/o profesional.
  - d. Mínimo un (1) año de permanencia en la Institución.
  - e. Certificación de competencia de inglés A1, de acuerdo al Marco Común Europeo.
  - f. Evaluación de desempeño profesoral de los dos (2) últimos períodos académicos no inferior a cuatro punto cero (4.0).
  - g. Mínimo 10 puntos en factores de ascenso.
- **Asistente:** para que un profesor ascienda a la categoría de Asistente, debe cumplir con los siguientes criterios:

- a. Título de maestría.
- b. Mínimo tres (3) años de experiencia en el ejercicio académico y/o profesional.
- c. Mínimo dos (2) año de permanencia en la Institución.
- d. Certificación de competencia de inglés A2, de acuerdo al Marco Común Europeo.
- e. Evaluación de desempeño profesoral de los dos (2) últimos períodos. académicos no inferiores a cuatro punto cero (4.0).
- f. Mínimo 30 puntos en factores de ascenso.

- **Asociado:** para que un profesor ascienda a la categoría de Asociado, debe cumplir con los siguientes criterios:

- a. Título de magíster.
- b. Mínimo cinco (5) años de experiencia en el ejercicio académico y/o profesional
- c. Mínimo cuatro (4) años de permanencia en la Institución.
- d. Certificación de competencia de inglés B1, de acuerdo al Marco Común Europeo.
- e. Evaluación de desempeño profesoral de los dos (2) últimos períodos. académicos no inferiores a cuatro puntos cero (4.0).
- f. Mínimo 60 puntos en factores de ascenso.

- **Titular:** para que un profesor ascienda a la categoría de Titular, debe cumplir con los siguientes criterios:

- a. Título de doctor.
- b. Mínimo cinco (5) años de experiencia en el ejercicio académico y/o profesional
- c. Mínimo seis (6) años de permanencia en la Institución.

- d. Certificación de competencia de inglés B2, de acuerdo al Marco Común Europeo.
- e. Evaluación de desempeño profesoral de los dos (2) últimos períodos. académicos no inferiores a cuatro punto cero (4.0).
- f. Mínimo 100 puntos en factores de ascenso.

**Parágrafo 1.** La vinculación laboral de los profesores de planta, según cada categoría será la siguiente:

- a. Profesor Instructor: contrato semestral.
- b. Profesor Auxiliar: contrato anual.
- c. Profesor Asistente: contrato a dos (2) años.
- d. Profesor Asociado: contrato a cinco (5) años
- e. Profesor Titular: contrato a término indefinido.

**ARTÍCULO 40. ESCALAFÓN PARA PROFESORES CATEDRÁTICOS.** Se establecen las siguientes categorías y requisitos para los profesores catedráticos:

- **Categoría A**

- a. Título de profesional universitario.
- b. Cursar la Cátedra Institucional.
- c. Mínimo un (1) año de experiencia en el ejercicio académico y/o profesional.

- **Categoría B**

- a. Título de especialista.
- b. Haber realizado la Cátedra Institucional.
- c. Haber realizado capacitación en Didáctica, Pedagogía y TIC.
- d. Mínimo dos (2) años de experiencia en el ejercicio académico y/o profesional.
- e. Evaluación de desempeño profesoral de los dos (2) últimos períodos académicos no inferiores a cuatro punto cero (4.0).

- **Categoría C**
  - a. Título de magíster.
  - b. Haber realizado la Cátedra Institucional.
  - c. Haber realizado capacitación en Didáctica, Pedagogía y TIC.
  - d. Mínimo tres (3) años de experiencia en el ejercicio académico y/o profesional.
  - e. Evaluación de desempeño profesoral de los dos (2) últimos períodos académicos no inferiores a cuatro punto cero (4.0).
  
- **Categoría D**
  - a. Título de doctor.
  - b. Haber realizado la Cátedra Institucional.
  - c. Haber realizado capacitación en Didáctica, Pedagogía y TIC.
  - d. Mínimo cinco (5) años de experiencia en el ejercicio académico y/o profesional.
  - e. Evaluación de desempeño profesoral de los dos (2) últimos períodos académicos no inferiores a cuatro punto cero (4.0).

**ARTÍCULO 41. INGRESO Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN PROFESORAL.** Los profesores de planta se postularán ante el Comité de Formación y Credenciales para ser categorizados en el escalafón. El comité realizará el estudio que determinará en qué categoría del escalafón quedará el profesor.

**ARTÍCULO 42. COMITÉ DE FORMACIÓN Y CREDENCIALES.** Como órgano institucional, se encarga de gestionar los procesos para el ascenso en el escalafón. Está compuesto por:

- a. La Vicerrectoría Académica, quien lo preside.
- b. La Secretaría General.
- c. La Dirección de Gestión Humana.
- d. La Dirección de Docencia y Currículo.
- e. Un (1) representante de las decanaturas.
- f. Un (1) representante elegido por el colegiado profesoral.

**Parágrafo 1.** La Secretaría General tiene voz, pero no voto.

**Parágrafo 2.** La participación en este comité será indelegable.

**ARTÍCULO 43. FUNCIONES DEL COMITÉ DE FORMACIÓN Y CREDENCIALES.** Son funciones del Comité de Ascenso:

- a. Crear el reglamento para su funcionamiento y toma de decisiones.
- b. Crear el cronograma de ascenso a ser aplicado en cada año académico.
- c. Recibir y evaluar las solicitudes de los profesores para su ingreso o ascenso en el escalafón con base en los requisitos fijados para el efecto.
- d. Asignar los puntajes por factores de valoración a los profesores, según la Guía de valoración de producción intelectual anexa al escalafón profesoral.
- e. Recomendar a la Rectoría los profesores asignados a la categoría correspondiente dentro del escalafón.
- f. Atender y resolver las solicitudes y reclamos de los profesores sobre su ascenso en el escalafón.

**Parágrafo 1.** Si la persona a ser evaluada es uno de los miembros del comité, se declarará impedido para participar en la sesión correspondiente.

**Parágrafo 2.** El Comité de Formación y Credenciales sesionará por lo menos una (1) vez en cada período académico. Las decisiones serán realizadas por la mayoría de sus miembros, para ser recomendadas a la Rectoría, y de ellas se dejará constancia en acta suscrita por todos los que intervinieron en él.

**ARTÍCULO 44. REMUNERACIÓN.** La remuneración de los profesores se establecerá, de acuerdo con las diversas categorías del escalafón.

**Parágrafo 1.** Las decisiones de ingreso y ascenso en el escalafón, serán ejecutoriadas considerando las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal.

**Parágrafo 2.** La escala de remuneración será expedida por resolución de Rectoría.

# CAPÍTULO V

## ESTÍMULOS, RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

**ARTÍCULO 45. OBJETIVO.** Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los profesores de UNICATÓLICA, desde los componentes laboral y humano, estimulando la eficiencia, la creatividad, el mérito y el compromiso institucional en el ejercicio de las funciones sustantivas y su efectiva participación en el logro de la excelencia académica.

**ARTÍCULO 46. FINALIDAD.** UNICATÓLICA define un programa de estímulos e incentivos académicos a sus profesores, con la finalidad de apoyar e impulsar el mejoramiento profesoral y reconocer los méritos y logros en cuanto a su labor en la formación, la investigación, la extensión o proyección social como elementos que contribuyen al crecimiento académico y alcance de los objetivos misionales.

**ARTÍCULO 47. IGUALDAD Y PROPORCIONALIDAD.** UNICATÓLICA garantiza los mecanismos para que el reconocimiento de los estímulos académicos sean otorgados al profesor en condiciones de igualdad y proporcionalidad, de acuerdo con los méritos.

**ARTÍCULO 48. DE LOS ESTÍMULOS.** Estímulo es toda acción encaminada a proporcionar reconocimiento a los profesores por parte de UNICATÓLICA, por su destacada labor en cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, extensión o proyección social y bienestar universitario.

**ARTÍCULO 49. ESTÍMULOS. ASOCIADOS AL ESCALAFÓN PROFESORAL.** UNICATÓLICA establece los siguientes estímulos asociados al Escalafón Profesorado:

- a. **Instructor.** Al profesor admitido por el escalafón se le entregará, en acto público, el diploma que lo reconoce como tal y se le clasificará en la escala salarial correspondiente. Lo anterior, deberá ser comunicado a la Dirección de Gestión Humana para que repose en la hoja de vida del profesor.
- b. **Profesor Auxiliar.** Al profesor admitido por el escalafón se le entregará, en acto público, el diploma que lo reconoce como tal y se le clasificará en la escala salarial correspondiente. Lo anterior, deberá ser comunicado a la Dirección de Gestión Humana para que repose en la hoja de vida del profesor.
- c. **Profesor Asistente.** Al profesor que ascienda en el escalafón de Auxiliar a Asistente se le entregará, en acto público, el diploma que lo reconoce como tal y se le clasificará en la escala salarial correspondiente. Lo anterior, deberá ser comunicado a la Dirección de Gestión Humana para que se haga el reajuste en su asignación salarial y repose en la hoja de vida del profesor.
- d. **Profesor Asociado.** Al profesor que ascienda en el escalafón de Asistente a Asociado se le entregará, en acto público, el diploma que lo reconoce como tal y se le clasificará en la escala salarial correspondiente. Lo anterior, deberá ser comunicado a la Dirección de Gestión Humana para que se haga el reajuste en su asignación salarial y repose en la hoja de vida del profesor.
- e. **Profesor Titular.** Al profesor que ascienda en el escalafón de Asociado a Profesor Titular se le entregará, en acto público, el diploma que lo reconoce como tal y se le clasificará en la escala salarial correspondiente. Lo anterior, deberá ser comunicado a la Dirección de Gestión Humana para

que se haga el reajuste en su asignación salarial y repose en la hoja de vida del profesor.

**Parágrafo 1.** El Profesor Titular que alcance 200 puntos en factores de ascenso será reconocido como Profesor Distinguido.

**Parágrafo 2:** El Profesor Titular que alcance 300 puntos en factores de valoración será reconocido como Profesor Emérito.

**ARTÍCULO 50. OTROS ESTÍMULOS.** Los otorgados como reconocimiento a su aporte en el desarrollo de las funciones sustantivas desde su práctica profesoral cotidiana:

- a. **Docencia:** es el reconocimiento que se otorga al profesor por su labor pedagógica y de aula, en función de contribuir a la formación de un ser humano integral.
- b. **Proyección Social:** es el reconocimiento que se otorga al profesor, por los aportes significativos realizados a su comunidad, grupos de interés y sociedad en general desde su asignatura y en el ejercicio de clase.
- c. **Investigación:** es el reconocimiento a la investigación que adelanta el profesor desde su asignatura y en el ejercicio de clase.
- d. **Bienestar:** es el reconocimiento que se hace al profesor, por su contribución a la formación integral del estudiante desde acciones de naturaleza deportiva artística y cultural, que ha logrado articular al desarrollo de su clase y asignatura.

**e. Gestión Institucional:** es el reconocimiento que se hace al profesor que se ha destacado en los procesos administrativos al interior de la Institución.

**ARTÍCULO 51. ENTREGA DE ESTÍMULOS.** Los estímulos serán entregados en sesión solemne organizada por la Vicerrectoría Académica y presidida por el rector, dos (2) veces por año.

**ARTÍCULO 52. INCENTIVOS.** Es un motivador que se puede entender como todo apoyo en remuneración económica o en tiempo laboral, que se aprueba para que un profesor avance en su formación profesional.

**ARTÍCULO 53. CLASES.** UNICATÓLICA establece los incentivos prescritos en los siguientes documentos:

- a. Reglamento de Becas de UNICATÓLICA.
- b. Programa de Capacitación y Actualización de CIDESCO.
- c. Plan de Formación Profesorado para UNICATÓLICA, conformado por dos programas: Formación Posgradual y Educación Continua.
- d. Plan de Incentivos para Educación Continua.
- e. Los demás que se establezcan con este objetivo.

**Parágrafo.** El profesor que aspire a ser beneficiario de los incentivos establecidos en los documentos mencionados en el artículo precedente, deberá cumplir con los requisitos exigidos por la Institución. La solicitud se presentará por el interesado o su jefe inmediato ante el comité.

**ARTÍCULO 54. EL COMITÉ DE FORMACIÓN Y CREDENCIALES.** Es el organismo asesor de la Vicerrectoría Académica

que, entre sus funciones, tendrá la misión de otorgar los estímulos e incentivos académicos y establecer los requisitos para cada uno de estos reconocimientos, según lo dispuesto en el presente estatuto.

**ARTÍCULO 55. FUNCIONES.** El Comité de Formación y Credenciales es el encargado de presentar a la Rectoría a los profesores que cumplen con los requisitos establecidos en el presente estatuto, para lo cual evalúa la pertinencia y méritos de los profesores para el otorgamiento de estímulos e incentivos académicos.

**ARTÍCULO 56. RESERVA DE RECURSOS.** UNICATÓLICA hará la reserva de los recursos necesarios en su presupuesto anual ordinario, para dar cumplimiento al Programa de Estímulos e Incentivos Académicos de sus profesores.



# CAPÍTULO VI

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 57. ACCIÓN DISCIPLINARIA.** Los compromisos derivados de la labor profesoral, así como la vinculación de los mismos, conllevan, además de la observancia de los deberes consignados en el presente estatuto, al respeto permanente de las normas que rigen la Institución, como también a aquellas previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y Contrato Individual de Trabajo suscrito con la misma.

La no observancia de estas normas podrá generar responsabilidades de carácter disciplinario. Estas se harán efectivas mediante la aplicación de un procedimiento que garantice en todo momento el respeto por el debido proceso, en los términos previstos en la Constitución, la ley, en este estatuto y las normas internas de la Institución.

**ARTÍCULO 58. FALTAS DISCIPLINARIAS.** Las faltas disciplinarias se calificarán como leves o graves, según su naturaleza y efectos, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes del profesor.

**ARTÍCULO 59. FALTAS LEVES.** Además de las consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Contrato Individual de Trabajo suscrito entre el profesor y UNICATÓLICA, en el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas del ordenamiento colombiano, así como lo dispuesto en el presente Estatuto Profesoral e instrumentos que lo desarrollen, constituyen faltas leves de los profesores en las actividades propias de su función, las siguientes:

- a. La inasistencia sin causa justificada a las clases o actividades académicas programadas en el Plan Semestral.
- b. El reiterativo incumplimiento de su jornada laboral e incumplir sin justificación alguna con las fechas de reporte de notas de los estudiantes, y con los plazos previstos en el calendario académico para la revisión y entrega de evaluaciones.
- c. Entregar fuera de término los informes, avances o reportes de sus labores solicitados formalmente por la instancia académico-administrativa respectiva.
- d. Incumplir sin causa justificada con las actividades y resultados esperados de su Plan Semestral.
- e. Incumplir sin causa justificada con los compromisos del Plan de Mejoramiento suscrito con la Institución.
- d. Abusar del ejercicio de su función profesoral, afectando el quehacer académico o administrativo de la Institución.
- e. Valerse de la condición de profesor para obtener un favor o prestación indebidos.
- f. Infringir los derechos de propiedad intelectual conforme a la normatividad interna y nacional aplicable.
- g. Usar indebidamente, apropiarse, retener o usufructuar para fines particulares, bienes de la Institución, incluidos aquellos que, según la ley, los reglamentos de UNICATÓLICA o los contratos sobre propiedad intelectual pertenecieren a ella.
- h. Incumplir continua e injustificadamente los deberes, obligaciones y funciones asignadas.
- i. Usar un documento falso para acreditar el cumplimiento de algún requisito establecido por la Institución.

**ARTÍCULO 60. FALTAS GRAVES.** Además de las faltas graves consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo de UNICATÓLICA, en el Contrato Individual de Trabajo suscrito entre el profesor y la Institución, en el Código Sustantivo de Trabajo, y lo dispuesto en el presente Estatuto Profesor al y en los instrumentos que lo desarrollen, constituyen faltas graves de los profesores, las siguientes:

- a. La reincidencia en una falta considerada como leve.
- b. Que cuenten con un contrato de tiempo completo en otro lugar y con la misma vinculación en la Institución.
- c. Utilizar la violencia verbal, física, moral o psicológica para coartar el ejercicio de la libre expresión o cualquier otro derecho fundamental en contra de un miembro de la Comunidad Universitaria.

**ARTÍCULO 61. SANCIONES.** Se establecen las siguientes sanciones para las faltas leves:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita.
- c. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

Para las faltas graves:

- a. Suspensión del profesor por un semestre académico.
- b. Suspensión del profesor por un año calendario.
- c. Cancelación del Contrato Individual de Trabajo del profesor
- d. Inhabilitación definitiva para prestar servicios en la Institución.

**Parágrafo 1.** La amonestación verbal impuesta por el jefe del departamento al cual pertenece el profesor, la escrita por el decano de la facultad a la cual pertenece el profesor, y la escrita por el rector con copia a la hoja de vida.

**Parágrafo 2.** Las sanciones a las faltas graves serán impuestas por el rector, previo concepto de la Comisión Disciplinaria Profesoral.

**ARTÍCULO 62. COMISIÓN DISCIPLINARIA PROFESORAL.**

Tendrá a su cargo la conducción del proceso de substanciación del caso en el marco del debido proceso y la recomendación de la sanción a imponer por parte del rector.

Esta comisión está compuesta por:

1. El jefe del departamento al cual pertenece el profesor.
2. El decano de la facultad a la cual pertenece el profesor.
3. La vicerrectora académica.
4. El director de Docencia y Currículo.
5. El secretario general o el asesor jurídico.
6. El representante de los profesores en el Consejo Superior.
7. El representante de los profesores de la respectiva facultad a la que pertenece el profesor.
8. El director de Gestión Humana.

**ARTÍCULO 63. CRITERIOS PARA CALIFICAR LA GRAVEDAD DE LA FALTA.** Los criterios para calificar las faltas incluyen los siguientes:

- a. Grado de impacto en los procesos de UNICATÓLICA.
- b. Nivel de afectación a los miembros de la Comunidad Universitaria.
- c. Daños a terceros.
- d. Las circunstancias de su realización.
- e. La colaboración o la comisión directa de la falta.
- f. El mayor o menor grado de exigibilidad de un comportamiento, según las circunstancias personales del profesor.
- g. Reiteración de la falta.
- h. Tiempo de vinculación del profesor en la Institución.

**ARTÍCULO 64. VIGENCIA.** El presente Estatuto Profesoral rige desde la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

**Parágrafo.** El Capítulo de Escalafón Profesoral entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2021.

Dado en Santiago de Cali a los veintiún días (21) días del mes de febrero de 2020.



El Estatuto Profesoral de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - UNICATÓLICA tiene como propósito el establecer definiciones, normas y procedimientos claros para los profesores en su relación con la Institución, tanto personal como académica. En él se reglamentan aspectos como su definición, derechos y deberes, el escalafón, los estímulos y el régimen disciplinario de los profesores. Las normas en él establecidas tienen validez para todos los profesores vinculados a la Institución, independientemente de su condición contractual o modalidad de enseñanza.

