

PROFESORAL



UNIVERSIDAD **CATÓLICA**  
de Colombia  
Vigilada Mineducación

ESTATUTO

# ESTATUTO PROFESORAL

## CONTENIDO



Capítulo 1.  
Objeto, objetivos y ámbito de aplicación.....8

Capítulo 2.  
Comité de asuntos profesoraes.....9

Capítulo 3.  
Perfil y requisitos generales..... 11

Capítulo 4.  
Selección y modalidades de vinculación..... 12

Capítulo 5.  
Categorías y ascenso en el escalafón..... 14

Capítulo 6.  
Evaluación..... 19

Capítulo 7.  
Estímulos e incentivos..... 20

Capítulo 8.  
Situaciones laborales de los profesores..... 29

Capítulo 9.  
Derechos y deberes..... 29

Capítulo 10.  
Régimen de participación..... 32

Capítulo 11.  
Régimen disciplinario ... 32

Capítulo 12.  
Retiro ... 39

Capítulo 13.  
Transición ... 40

Capítulo 14.  
Interpretación y vigencia..... 41

Referencias..... 42

Universidad Católica de Colombia  
Estatuto profesoral  
©Universidad Católica de Colombia  
Bogotá, D.C., Colombia, julio del 2019  
42 p. 21 x 14 cm



**UNIVERSIDAD CATÓLICA**  
de Colombia  
Vigilada Mineducación

**Dirección Editorial**  
STELLA VALBUENA GARCÍA

**Coordinación Editorial**  
MARÍA PAULA GODOY CASASBUENAS

**Corrección de estilo**  
GABRIELA DE LA PARRA M.

**Diseño y diagramación**  
JUANITA ISAZA

**Impresión**  
Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.S.

**Editorial**  
Universidad Católica de Colombia  
Av. Caracas 46-72 piso 5  
editorial@ucatolica.edu.co  
www.ucatolica.edu.co  
Impreso y hecho en Colombia

**PRESIDENTE**

ÉDGAR GÓMEZ BETANCOURT

**Vicepresidente - Rector**

FRANCISCO JOSÉ GÓMEZ ORTIZ

**Secretario General**

SERGIO MARTÍNEZ LONDOÑO

**Vicerrector Jurídico**

EDWIN HORTA VÁSQUEZ

**Vicerrector Administrativo**

ÉDGAR GÓMEZ ORTIZ

**Vicerrector Académico**

ÉLVERS MEDELLÍN LOZANO

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni total ni parcialmente o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sin el permiso previo del editor.

# CONSEJO SUPERIOR

Bogotá D.C., 30 de abril del 2019

ACUERDO No. 277

“Por el cual se aprueban los ajustes al Estatuto Profesoral de la Universidad Católica de Colombia”

El Consejo Superior de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA, en sesión del 30 de abril de 2019, en uso de las atribuciones constitucionales, en especial las que le confiere la Ley 30 de 1992 y de las establecidas en el artículo 24 de los Estatutos de la Universidad y

## CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 69, establece que “*se garantiza la autonomía universitaria*” y que “*las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley*”.
2. Que la Ley 30 de 1992, en sus artículos 28 y 29, establece que el concepto de autonomía universitaria faculta a las universidades, entre otros aspectos, para “darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas y para crear y desarrollar sus programas académicos”.
3. Que la Ley 30 de 1992, en su artículo 123, establece que las instituciones de educación superior deben contar con un régimen de personal docente.
4. Que mediante Acuerdo 86 de 2001 el Consejo Superior aprobó el Reglamento Docente vigente, el cual requiere ser actualizado y adecuado a las tendencias nacionales y a la normatividad vigente.
5. Que mediante Acuerdo 243 de 2016 el Consejo Superior aprobó el Estatuto Profesoral de la Universidad Católica de Colombia.
6. Que mediante Acuerdo 263 de 2018 el Consejo superior, estableció que la fecha de entrada en vigencia del Estatuto Profesoral es el 1 de julio de 2019.
7. Que luego de adelantar una serie de procesos tales como: i) la simulación financiera de las remuneraciones, ii) el estudio de ubicación de cada profesor en las categorías definidas en el nuevo Estatuto Profesoral y iii) la actualización del Reglamento Interno de Trabajo Institucional se hizo necesario introducir algunos ajustes al texto del Estatuto Profesoral orientados a garantizar la viabilidad financiera de la Universidad en el mediano y largo plazo, la estabilidad laboral de los profesores y la concordancia que debe existir entre el Reglamento Interno de Trabajo Institucional y el Estatuto Profesoral.

8. Que, evaluados los ajustes al Estatuto Profesoral, se hace necesario surtir la aprobación ante los cuerpos colegiados estatutarios de la Universidad.
9. Que el Consejo Académico, en su sesión ordinaria del 11 de abril de 2019, decidió recomendar los ajustes al Estatuto Profesoral para ser presentados ante el Consejo Superior.

ACUERDA:

**Artículo Primero.** Aprobar los ajustes al *Estatuto Profesoral* de la Universidad Católica de Colombia.

**Artículo Segundo.** El documento que contiene el *Estatuto Profesoral* con los ajustes aprobados se encuentra anexo al presente Acuerdo y forma parte integral del mismo.

**Artículo Tercero.** Ratificar la entrada en vigencia del Estatuto Profesoral para el 1 de julio de 2019.

Comuníquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, a los 30 días del mes de abril del 2019.

**FRANCISCO JOSÉ GÓMEZ ORTIZ**

Vicepresidente

**SERGIO MARTÍNEZ LONDOÑO**

Secretario General

## FUNDAMENTO Y PRINCIPIOS

“La Universidad Católica de Colombia, es por esencia y definición una Universidad fundada en los principios de la doctrina de Cristo. Tendrá la Universidad como maestra y cabal intérprete de su doctrina, a la Iglesia Católica, de la cual se declara adicta y fiel colaboradora en la enseñanza de la verdad y de las ciencias al servicio del hombre y de los intereses de la comunidad”.

## MISIÓN

Conforme con su fundamento y sus principios, la Universidad Católica de Colombia centra su misión en la persona. Para ello:

- Desde su naturaleza intelectual, su riqueza doctrinal y en uso de la autonomía del saber, genera su propio acto educativo.
- Concibe la educación como un acto de la inteligencia y la libertad de la persona, esto es, un acto moral por excelencia, mediante el cual el ser humano asume con pleno conocimiento, la responsabilidad de su vida y la corresponsabilidad con el entorno como expresiones de su dignidad personal.
- Propicia en su comunidad la formación en la virtud de la *studiositas*, para aprender a pensar, fomentar la creatividad y la innovación, así como adquirir conocimientos, destrezas y habilidades.
- Se presenta ante el mundo como una opción renovadora y trascendente para el hombre.

## ■ COMPROMISOS

Para cumplir su misión, la Universidad Católica de Colombia asume los siguientes compromisos:

- Fomentar la vida intelectual, mediante actividades curriculares que contribuyan a promoverla.
- Propender por la adquisición del hábito del estudio en su comunidad académica, de manera que permita ejercer a plenitud la capacidad del pensamiento humano.
- Estimular la generación de nuevas ideas por medio del trabajo colaborativo.
- Resaltar que la educación en la Universidad es, ante todo, un acto humano, del cual las personas son responsables.
- Honrar la dignidad de la persona humana, a partir del reconocimiento de su identidad y autonomía respetuosa y responsable.
- Propiciar la realización de las aspiraciones de las personas y la sociedad, consecuentes con su dignidad.
- Asumir a la persona humana como origen de sus propias acciones y no como resultado del medio.
- Reconocer al saber y al conocimiento como patrimonios universales de las universidades.
- Estudiar, analizar, sensibilizar y formular propuestas frente a las condiciones culturales, políticas, económicas y sociales locales, regionales, nacionales e internacionales.
- Difundir los principios de la doctrina católica y la enseñanza social de la Iglesia.
- Ofrecer las condiciones intelectuales que permitan a la persona una opción libre por Dios, de modo que pueda dar razón de su fe.



# CAPÍTULO 1



## OBJETO, OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 1. Objeto

El presente Estatuto tiene por objeto regular las relaciones entre la Universidad y sus profesores, bajo los principios, las libertades, los derechos y los deberes consagrados en la Constitución Política de Colombia, en las leyes vigentes en materia de educación superior, en el Estatuto General y en los principios y compromisos de la misión y en el proyecto educativo institucional de la Universidad Católica de Colombia.

### Artículo 2. Objetivos

Los objetivos del presente Estatuto son:

- a. Propender por la actualización permanente de los profesores, con el fin de ofrecer una eficaz y eficiente labor en virtud de la *studiositas* y así brindar una formación íntegra a los estudiantes.
- b. Establecer las condiciones bajo las cuales se ejercen la docencia, la investigación, la extensión o proyección social y las actividades de gestión académica en la Universidad Católica de Colombia.
- c. Fomentar el desarrollo personal y profesional de los profesores de la Universidad.
- d. Reconocer los méritos académicos y profesionales y el desempeño calificado de sus profesores.
- e. Definir los requisitos y las condiciones de selección, ingreso, dedicación, clasificación y promoción, derechos y deberes, inhabilidades e incompatibilidades, estímulos e incentivos, evaluación de desempeño, régimen disciplinario, régimen de participación en la vida de la Universidad y retiro de los profesores de la Institución.
- f. Propender por la excelencia académica, moral y humanística de los profesores.
- g. Fomentar y fortalecer la labor e innovación investigativa y la capacidad creativa de los profesores en el desarrollo de estrategias o mediadores pedagógicos.

- h. Estimular la eficacia y la capacidad creativa de los profesores en el uso interactivo y la implementación de tecnologías de la información y comunicaciones.
- i. Fomentar la formación y capacitación académica, científica y pedagógica de los profesores.

### **Artículo 3. Ámbito de aplicación**

El presente Estatuto se aplica a todo profesional vinculado a la Universidad Católica de Colombia en calidad de profesor, conforme a las normas específicas y a las modalidades establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas sobre educación superior.

## **CAPÍTULO 2**



### **COMITÉ DE ASUNTOS PROFESORALES**

#### **Artículo 4. Conformación del Comité de Asuntos Profesorales**

La Universidad Católica de Colombia cuenta con el Comité de Asuntos Profesorales, como instancia asesora del presidente y del rector.

El Comité está integrado por:

- a. El rector o su delegado.
- b. El decano académico, quien lo preside.
- c. El director administrativo o su delegado.
- d. El director de investigaciones.
- e. Para la sesión que comprenda a su unidad académica, el decano de la Facultad o director del Departamento o Instituto y el representante de los profesores de la unidad respectiva.
- f. El director de la Oficina de Planeación.
- g. El representante de los profesores ante el Consejo Superior, por un período de un año.
- h. El director de la División de Talento Humano, quien ejerce la secretaría.

**Parágrafo.** El Comité puede invitar, cuando considere pertinente, a expertos en las temáticas a tratar. Las personas invitadas contarán con voz, pero no con voto.

## Artículo 5. Responsabilidades del Comité de Asuntos Profesorales

El Comité de Asuntos Profesorales tiene las siguientes responsabilidades:

- a. Velar por la transparencia y la eficacia de los procesos que le han sido encomendados en el presente Estatuto.
- b. Establecer los criterios para las convocatorias de profesores en la Universidad.
- c. Conceptuar ante la Presidencia el nombramiento, categorización y ascenso de profesores de acuerdo con los criterios establecidos en este Estatuto, las plazas disponibles y de conformidad con la solicitud del decano o del director del Departamento o Instituto respectivo.
- d. Avalar la producción académica presentada por los profesores.
- e. Avalar la clasificación de los profesores.
- f. Abrir convocatorias semestrales para que los profesores soliciten ascenso en el escalafón presentando los soportes correspondientes.
- g. Hacer seguimiento a la carrera profesoral.
- h. Estudiar y presentar ante la Presidencia la desvinculación de los profesores, previo concepto del decano o del director del Departamento o Instituto respectivo.
- i. Presentar a la Presidencia la propuesta de lineamientos para la formulación del plan de trabajo de los profesores de planta.
- j. Estudiar, aprobar y otorgar los estímulos e incentivos a los profesores.
- k. Evaluar y hacer seguimiento al plan de transición del que trata el Capítulo 13 del presente Estatuto.

**Parágrafo.** Cada año, el Consejo Administrativo define el presupuesto asignado a los estímulos e incentivos. El Comité de Asuntos Profesorales es el organismo encargado de administrar dichos recursos y rendirle informe anual sobre su asignación.

# CAPÍTULO 3



## PERFIL Y REQUISITOS GENERALES

### **Artículo 6. Profesores de la Universidad Católica de Colombia**

Son profesores de la Universidad Católica de Colombia los profesionales vinculados contractualmente o por convenio con la Institución y que desempeñan funciones de docencia, investigación, extensión y proyección social o gestión académica.

El profesor de la Universidad Católica de Colombia desarrolla la virtud de la *studiositas* y fomenta la potencia creativa e innovadora de los estudiantes. Está comprometido con los valores institucionales, con su vocación de formador para la exaltación de la dignidad humana y con el estudio, el análisis y las propuestas frente a las realidades culturales, políticas, económicas y sociales del país.

El profesor se caracteriza por:

- a. Asumir un compromiso serio con los fundamentos y principios de la misión y el proyecto educativo institucional.
- b. Desempeñar su profesión con idoneidad y ética.
- c. Tener vocación pedagógica e investigativa y capacidad para integrar los conocimientos dentro del proceso de formación de los estudiantes.
- d. Respetar a las personas y sus ideas.
- e. Asumir una actitud positiva hacia el aprendizaje, la actualización y la investigación permanentes.
- f. Mostrar capacidad de planeación, organización y autorregulación de su actividad.
- g. Ejercer sus funciones más allá del interés personal, anteponiendo siempre la identidad institucional.
- h. Mostrar disposición para formar y fortalecer comunidades científicas y académicas y para participar en ellas.
- i. Proteger y conservar el patrimonio ambiental y cultural de la Nación.
- j. Tener sentido de pertenencia y lealtad con la Universidad Católica de Colombia.

### **Artículo 7. Requisitos de ingreso**

Para ser profesor de planta o cátedra de la Universidad Católica de Colombia se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Acreditar las calidades establecidas en los Artículos 10 y 11 del presente Estatuto para la categoría a la cual vaya a postularse.
- b. Estar habilitado para el ejercicio legal de su profesión.
- c. En el caso de que su título haya sido obtenido en una institución extranjera, debe aportar la solicitud radicada de convalidación ante la autoridad competente.
- d. Aplicar y aprobar el proceso de selección.

**Parágrafo 1.** El ingreso de cualquier profesor a la Universidad Católica de Colombia está sujeto al cumplimiento de los requisitos de ley.

**Parágrafo 2.** Excepcionalmente, la Presidencia puede contratar como profesores a profesionales de reconocido prestigio nacional o internacional que, sin poseer título para la modalidad en la cual vayan a participar, hayan realizado aportes académicos, investigativos y profesionales relevantes en el área de su desempeño.

## **CAPÍTULO 4**



### **SELECCIÓN Y MODALIDADES DE VINCULACIÓN**

#### **Artículo 8. Selección**

El proceso de selección de profesores de planta y cátedra atiende los siguientes aspectos:

- a. Perfil del cargo.
- b. Análisis de la hoja de vida, de los soportes que acreditan los méritos académicos y profesionales y de los resultados de la aplicación de pruebas.
- c. Entrevista con el decano y el director del programa. Para el caso en el que la vacante corresponda a un Departamento o Instituto, la entrevista la realiza el director de la unidad respectiva.

**Parágrafo.** Durante las horas de trabajo acordadas con la Universidad, ningún profesor puede desempeñar actividades laborales en otra institución.

## Artículo 9. Modalidades de vinculación de profesores

Son profesores de la Universidad Católica de Colombia las personas vinculadas contractualmente o por convenio con la Institución en las modalidades de planta, cátedra, invitado, adjunto y temporal.

- a. **Profesor de planta:** es aquel profesor (presencial, virtual, a distancia o cualquier otra modalidad que se vincula a la Universidad mediante contrato laboral en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo). El profesor de planta es el que, por su experiencia y su formación, desarrolla las funciones sustantivas y de gestión académica, de acuerdo con los lineamientos institucionales. Los profesores de planta pueden ser de tiempo completo (con una dedicación de cuarenta horas semanales) y de medio tiempo (con una dedicación de veinte horas semanales).
- b. **Profesor de cátedra:** es quien desarrolla actividades de docencia (presencial, virtual, a distancia o de cualquier otra modalidad) y que se vincula a la Universidad mediante contrato laboral en los términos del Artículo 106 de la Ley 30 de 1992 y del Código Sustantivo del Trabajo. Los profesores de cátedra de programas de pregrado podrán dictar máximo dieciséis horas semanales y mínimo seis horas semanales.

La Presidencia, en razón del servicio académico y de conformidad con el Artículo 32 de los Estatutos de la Universidad Católica de Colombia, podrá determinar las excepciones, modificar y ajustar el número establecido de horas.

- c. **Profesor invitado:** es aquel profesor (presencial, virtual, a distancia o de cualquier otra modalidad) vinculado a otra Institución con la que la Universidad tiene convenio vigente y que, por sus méritos académicos, científicos o profesionales, asume responsabilidades temporales como profesor en la Universidad Católica de Colombia, en docencia, investigación, extensión o proyección social.

La Presidencia, de conformidad con el Artículo 32 de los Estatutos de la Universidad Católica de Colombia y según las condiciones del convenio establecido con la institución de donde provenga, fijará para cada caso las condiciones de contraprestación de sus servicios.

- d. **Profesor adjunto:** es aquel profesor (presencial, virtual, a distancia o de cualquier otra modalidad) que desarrolla su actividad en las funciones sustantivas o de gestión académica en programas diferentes a pregrado que, por

su naturaleza, requieren una intensidad horaria menor a la establecida para profesores de planta de medio tiempo.

La Presidencia, de conformidad con el Artículo 32 de los Estatutos de la Universidad Católica de Colombia, define las condiciones de trabajo y la remuneración de los profesores adjuntos.

- e. **Profesor temporal:** es aquel profesor (presencial, virtual, a distancia o de cualquier otra modalidad) vinculado laboralmente con la Universidad, que asume responsabilidades temporales de docencia, investigación, extensión o proyección social.

La Presidencia, de conformidad con el Artículo 32 de los Estatutos de la Universidad Católica de Colombia, define las condiciones de trabajo y la remuneración de los profesores temporales.

## CAPÍTULO 5



### CATEGORÍAS Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN

#### **Artículo 10. Categorías de los profesores de planta**

En el marco de este Estatuto se definen categorías para los profesores de planta, las cuales se asocian con niveles de formación, producción académica, experiencia docente y profesional; para acceder a tales categorías se deben cumplir con todos los requisitos que cada una establece, así:

##### **Auxiliar**

- a. Profesional con título de Especialización o Maestría, y
- b. Un año de experiencia docente o profesional afín al área de desempeño. Si el profesor participó en semilleros de investigación o se desempeñó como joven investigador o auxiliar de investigación, puede acreditar el tiempo de experiencia docente exigido en la presente categoría.

##### **Asistente**

- a. Profesional con título de Maestría o Doctorado y,
- b. Para los graduados con título de Maestría, tres años de experiencia docente o cuatro años de experiencia profesional o demostrar producción académica reconocida, vinculada al área de desempeño y,

- c. Ingresan directamente a esta categoría los profesores con título de Doctorado en el área de desempeño o aquellos que cumplan con las condiciones de categorías superiores, en caso que no existan las plazas disponibles.
- d. Para acceder a esta categoría, los profesores vinculados con la Universidad y categorizados en el presente Estatuto, deben haber permanecido mínimo tres años en la categoría auxiliar, excepto en el caso previsto en el literal c.

### **Asociado**

- a. Profesional con título de Maestría o Doctorado y,
- b. Para los graduados con título de Maestría, seis años de experiencia docente u ocho años de experiencia profesional vinculada al área de desempeño y,
- c. Los profesores con título de Maestría o Doctorado deben demostrar producción académica, representada en cualquiera de las siguientes alternativas: i) tres productos indexados; ii) siete productos reconocidos; iii) una patente, o iv) tres registros de propiedad intelectual.
- d. Para acceder a esta categoría, los profesores vinculados con la Universidad y categorizados en el presente Estatuto deben haber permanecido mínimo tres años en la categoría asistente, teniendo en cuenta que el acceso a esta categoría de asociado solo se alcanza por vía de ascenso académico dentro de la Universidad.

Los profesores nuevos que acrediten los requisitos contenidos en los literales a, b y c se vincularán directamente a esta categoría siempre y cuando cumplan con lo dispuesto en el parágrafo 5 en relación con las plazas disponibles.

### **Titular**

- a. Profesional con título de Doctorado y,
- b. Diez años de experiencia docente o diez años de experiencia profesional vinculada al área de desempeño y,
- c. Demostrar producción académica en una de las siguientes alternativas: i) un libro reconocido y dos productos indexados; ii) cinco productos indexados; iii) una patente y dos productos reconocidos, o iv) cinco registros de propiedad intelectual y dos productos reconocidos.
- d. Para acceder a esta categoría, los profesores vinculados con la Universidad y categorizados en el presente Estatuto, deben haber permanecido mínimo cuatro años en la categoría asociado.

- e. A esta categoría solo se puede acceder por vía de ascenso académico dentro de la Universidad.

**Parágrafo 1.** La producción académica es todo producto intelectual de carácter docente, de investigación o de extensión. Los productos reconocidos son los acreditados por una entidad del Estado, por la Universidad Católica de Colombia, por una institución de educación superior o por entidades del medio académico. Los productos indexados son aquellos publicados en revistas indexadas en bases de datos nacionales o internacionales. Toda la producción académica será avalada por el Comité de Asuntos Profesorales de la Universidad Católica de Colombia.

**Parágrafo 2.** Para el caso de los productos de los profesores de la Facultad de Diseño, el Comité de Asuntos Profesorales realiza la equivalencia correspondiente respecto a las obras de diseño, con fundamento en el concepto de pares académicos externos.

**Parágrafo 3.** La ventana de tiempo que utilizará la Universidad para considerar la producción académica en procesos de categorización y ascenso es de tres años.

**Parágrafo 4.** Para efectos de ascenso en el escalafón de los profesores de planta, la producción académica debe hacerse a nombre de la Universidad Católica de Colombia.

**Parágrafo 5.** La Universidad define el número de plazas para las categorías asociado y titular y los criterios para acceder a ellas; la ubicación de los profesores en cada categoría depende de la disponibilidad de estas plazas. En caso de no existir plaza disponible, el profesor se ubicará en la categoría inmediatamente anterior.

**Parágrafo 6.** Para el estudio de ascenso en las categorías se tiene en cuenta el resultado de la evaluación docente, la participación en el plan de capacitación para profesores y el cumplimiento del plan de trabajo, según los criterios establecidos por la Universidad.

## **Artículo 11. Categorías de los profesores de cátedra**

La modalidad de profesores de cátedra busca incorporar profesionales que, por su experiencia en el ejercicio de la profesión, enriquezcan la formación de los estudiantes.

Se definen las siguientes categorías para los profesores de cátedra, así como los requisitos a cumplir para acceder a estas:

### **Nivel A**

- a. Profesional con Especialización o Maestría y,

- b. Un año de experiencia docente o profesional vinculada al área de desempeño. Si el profesor participó en semilleros de investigación o se desempeñó como joven investigador o auxiliar de investigación puede acreditar el tiempo de experiencia docente exigido en la presente categoría.

#### **Nivel B**

- a. Profesional con Especialización o Maestría y,
- b. Los profesores vinculados con la Universidad deben haber permanecido mínimo dos años en el Nivel A y,
- c. Los profesores que ingresan a la Universidad deben contar con tres años de experiencia docente o profesional vinculada al área de desempeño.

#### **Nivel C**

- a. Profesional con Maestría o Doctorado y,
- b. Los profesores con título de Maestría vinculados con la Universidad deben haber permanecido mínimo tres años en el Nivel B y,
- c. Los profesores con título de Maestría que ingresan a la Universidad deben contar con seis años de experiencia docente o profesional vinculada al área de desempeño.
- d. Los profesores con título de Doctorado ingresan directamente a esta categoría.

#### **Nivel D**

- a. Profesional con Doctorado y,
- b. Los profesores vinculados con la Universidad deben haber permanecido mínimo dos años en el Nivel C.
- c. Los profesores que ingresan a la Universidad deben contar con ocho años de experiencia docente o profesional vinculada al área de desempeño.

### **Artículo 12. Consideraciones para la categorización y ascenso de los profesores de planta y cátedra**

Para la categorización y ascenso de los profesores de planta y cátedra se tienen en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. Para cada categoría se deben certificar competencias en una segunda lengua de acuerdo con los criterios establecidos por el Consejo Superior de la Universidad.
- b. Para el ascenso en el escalafón, los profesores deben haber obtenido resultados satisfactorios en la evaluación profesoral y en el plan de capacitación institucional.
- c. Para el cálculo de los años de experiencia de profesores nuevos de planta y cátedra se tienen en cuenta las siguientes equivalencias: cada año de experiencia con dedicación de medio tiempo equivale a la mitad de un año en tiempo completo y cada año de experiencia con dedicación de cátedra equivale a la cuarta parte de un año en tiempo completo.
- d. Los profesores que tengan a su cargo asignaturas en programas virtuales deben contar con formación o experiencia en el manejo de aulas y diseño de objetos virtuales de aprendizaje.
- e. A los profesores de planta, después de su ingreso a la Institución solo se les tiene en cuenta la experiencia en la Universidad Católica de Colombia.
- f. Los profesores deben actualizar su hoja de vida y producción académica, adjuntando los respectivos soportes, mínimo una vez al año.
- g. Los profesores que hayan estado desvinculados voluntariamente de la Institución, en el caso de que reingresen, serán nuevamente categorizados.
- h. No existe equivalencia entre las categorías para profesores de planta y de cátedra. Si un profesor pasa de una modalidad a otra es clasificado nuevamente de acuerdo con su formación académica, experiencia docente y profesional y producción académica lograda en la modalidad de la que provenga.
- i. En los procesos de categorización y ascenso en el escalafón, los productos serán tenidos en cuenta una única vez.

**Parágrafo.** Cualquier excepción a los requisitos exigidos para cada categoría es estudiada por el Comité de Asuntos Profesorales y aprobada por la Presidencia.

# CAPÍTULO 6



## EVALUACIÓN

### **Artículo 13. Proceso de evaluación**

La Universidad Católica de Colombia dispone de un sistema integral de evaluación profesoral con el objetivo de promover el desarrollo de los profesores y generar procesos de mejoramiento continuo, regido bajo criterios de transparencia, equidad, participación y oportunidad.

Con la evaluación profesoral se pretende:

- a. Incrementar el compromiso de los profesores como actores fundamentales del proceso formativo y del desarrollo integral de los estudiantes.
- b. Propiciar un ejercicio autorreflexivo que le permita al profesor reconocer sus fortalezas, así como sus áreas de mejoramiento.
- c. Permitir que los actores institucionales se comprometan con el fortalecimiento de la calidad del proceso formativo.
- d. Contar con información pertinente para el diseño de las diferentes acciones de formación y cualificación de los profesores.
- e. Estimular y reconocer desempeños sobresalientes y la contribución de los mismos en la consolidación del proyecto educativo institucional.
- f. Suministrar indicadores cuantitativos que contribuyan a la toma de decisiones de continuidad o a la implementación de planes de mejoramiento para los profesores.

La evaluación profesoral comprende:

- a. La autoevaluación (que hace el mismo profesor).
- b. La heteroevaluación (hecha por los estudiantes y el jefe inmediato).
- c. La coevaluación (hecha por los pares, los profesores del área, el núcleo o similares que puedan dar cuenta del desempeño del profesor).

Esta evaluación incluye:

- a. El cumplimiento del plan de trabajo.

- b. La calidad de la docencia, la investigación, la extensión y proyección social o la gestión académica.
- c. El logro de los compromisos acordados en el plan de mejoramiento producto de la anterior evaluación.
- d. El trabajo colaborativo, la responsabilidad, las habilidades de interacción y la contribución al desarrollo académico del programa, departamento o instituto.

**Parágrafo.** El sistema integral de evaluación profesoral es transversal a toda la Institución e incluye a todos los programas de pregrado, posgrado y de educación no formal en modalidad presencial, virtual, a distancia o cualquier otra. Dicho programa es aprobado por el Consejo Superior y está administrado por la Decanatura Académica. Las Facultades, los Departamentos e Institutos pueden desarrollar mecanismos de evaluación complementarios.

## CAPÍTULO 7



### ESTÍMULOS E INCENTIVOS

#### **Artículo 14. Finalidad**

Como parte del desarrollo profesoral, la Universidad Católica de Colombia establece estímulos e incentivos, con el fin de valorar y destacar a los profesores por méritos, compromiso y logros alcanzados mediante su labor académica, así como impulsar su perfeccionamiento profesional durante su permanencia en la Institución.

#### **Artículo 15. Criterios**

Para otorgar los estímulos e incentivos de los que trata el presente Estatuto, la Universidad Católica de Colombia se rige por los siguientes criterios:

- a. **Igualdad:** la Universidad establece los mecanismos para que todos los profesores participen bajo las mismas condiciones y puedan ser beneficiarios de los estímulos e incentivos.
- b. **Reciprocidad:** la Universidad Católica de Colombia vela por alcanzar la proporcionalidad entre los estímulos e incentivos otorgados y los beneficios que el profesor reporta a la comunidad educativa y al fortalecimiento de las funciones sustantivas.

- c. **Transparencia:** la Universidad Católica de Colombia explicita las condiciones y los criterios para el acceso y la asignación de estímulos e incentivos a los profesores.

### Artículo 16. Definición de estímulo

Estímulo es todo reconocimiento formal y expreso hecho a los profesores de planta y cátedra de cada Facultad, Departamento e Instituto de la Universidad Católica de Colombia o a aquellas personas que han ejercido labores académicas en la Institución.

### Artículo 17. Clases de estímulos

Se establecen las siguientes clases de estímulos:

- a. **Premio a la excelencia docente:** es aquel estímulo que concede la Universidad Católica de Colombia en reconocimiento al profesor de cada Facultad, Departamento e Instituto con el mejor promedio en su evaluación durante el año anterior.

Al profesor distinguido se le otorga el diploma a la excelencia docente y un reconocimiento económico equivalente a dos y medio salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- b. **Premio al conocimiento pedagógico:** es el estímulo que concede la Universidad Católica de Colombia con el propósito de motivar a los profesores para que encaminen su potencial hacia el mejoramiento continuo de su labor pedagógica.

Se otorga anualmente a un profesor de cada Facultad, Departamento e Instituto que se haya destacado por su producción pedagógica, evidenciada en libros, capítulos de libro o artículos publicados en revistas académicas a nombre de la Universidad Católica de Colombia o que haya recibido reconocimiento nacional o internacional por sus aportes en el campo pedagógico.

Al profesor distinguido se le entrega el diploma al conocimiento pedagógico y un reconocimiento económico equivalente a dos y medio salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- c. **Premio a la excelencia investigativa:** es aquel estímulo que concede la Universidad Católica de Colombia con el fin de incentivar a los profesores para que potencien su producción investigativa, con miras a fortalecer los

programas académicos y contribuir a la visibilidad de la Institución en el ámbito nacional e internacional.

Se asigna anualmente a un profesor de cada Facultad, Departamento e Instituto que sea miembro activo de un grupo de investigación avalado por la Universidad Católica de Colombia y reconocido por Colciencias; haya dirigido un proyecto de investigación; haya publicado dos o más artículos en revistas indexadas y al menos un libro o un capítulo de libro en los últimos tres años. En todos los casos, la producción debe ser resultado de proyectos de investigación seleccionados en las convocatorias de investigación que adelanta la Universidad. Las obras de los profesores distinguidos en esta categoría se tienen en cuenta por única vez. Se privilegian los productos de proyectos de investigación con financiación externa o en alianza con investigadores internacionales.

Al profesor distinguido se le concede el diploma a la excelencia investigativa y un reconocimiento económico equivalente a dos y medio salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- d. **Premio a la innovación social:** es el estímulo que concede la Universidad Católica de Colombia para motivar a los profesores que lleven a cabo proyectos de impacto e innovación social.

Se otorga anualmente a un equipo de profesores de la Universidad que haya adelantado proyectos de impacto e innovación social. Los proyectos deben: i) proponer una estrategia de participación y trabajo continuo con la comunidad (apropiación social del conocimiento); ii) propiciar soluciones sostenibles, de bajo costo y de fácil mantenimiento para la comunidad; iii) contar con cofinanciación externa, de prelación internacional, y iv) ser, de preferencia, de carácter interdisciplinario.

Al equipo distinguido se le confiere el diploma a la innovación social y un reconocimiento económico equivalente a cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- e. **Premio Todo un proyecto de vida:** es aquel estímulo que concede la Universidad Católica de Colombia con el propósito de destacar la dedicación, la continuidad y el esmero de un profesor a la docencia, investigación o extensión y proyección social.

Se otorga anualmente a un profesor que haya servido a la Institución durante veinte años o más.

Al profesor distinguido se le entrega el diploma Todo un proyecto de vida y un reconocimiento económico equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- f. **Premio *Sapientia aedificavit sibi domum***: es aquella distinción que concede la Universidad Católica de Colombia en reconocimiento de las cualidades académicas o profesionales de una persona que desarrolla o ha desarrollado labores académicas al servicio de la Institución o que se ha destacado en su respectiva ciencia, arte o disciplina, en las humanidades o la política. Se otorga en grado de Gran Cruz o Cruz.

Al profesor distinguido se le adjudica la medalla Gran Cruz o Cruz, el diploma *Sapientia aedificavit sibi domum* y un reconocimiento económico equivalente a tres y medio salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**Parágrafo.** Todos los premios se entregan por medio de una bonificación especial ocasional no salarial.

#### **Artículo 18. Trámite para la solicitud de estímulos**

Previo recomendación del Consejo de Facultad o quien haga sus veces, mediante acta motivada, el decano o el director de Departamento o Instituto envía a la secretaria del Comité de Asuntos Profesorales el listado de profesores que considera pueden ser objeto de los estímulos, de acuerdo con los criterios establecidos en el Artículo 15 del presente Estatuto.

La secretaria del Comité de Asuntos Profesorales revisa la información allegada por el decano, director de Departamento o director de Instituto y procede a presentar las solicitudes al Comité de Asuntos Profesorales.

**Parágrafo.** El procedimiento para la postulación de candidatos es definido por el Comité de Asuntos Profesorales.

#### **Artículo 19. Entrega de estímulos**

Todos los estímulos son entregados una vez por año, en sesión solemne organizada por la División de Talento Humano y presidida por la Rectoría o por quien esta delegue.

**Artículo 20. Definición de incentivos**

Se entiende por incentivo todo apoyo apreciable en dinero o en tiempo laboral, que se reconoce u otorga a los profesores de planta, con el fin de que puedan representar a la Universidad en eventos académicos o perfeccionar su formación profesional.

**Artículo 21. Clases de incentivos**

Se establecen las siguientes clases de incentivos:

- a. Comisión de estudios de Doctorado.
- b. Apoyo para estudios de Maestría.
- c. Comisión de servicios.

**Artículo 22. Criterios para la asignación de incentivos**

El Comité de Asuntos Profesorales tiene en cuenta los siguientes criterios para otorgar un incentivo a los profesores de la Universidad:

- a. Los incentivos son otorgados a profesores de planta.
- b. Solo se asignan incentivos a profesores que tengan, como mínimo, un año de vinculación a la Universidad.
- c. Los profesores beneficiarios de los incentivos deben tener una evaluación satisfactoria.
- d. La comisión de estudios de Doctorado, el apoyo para estudios de Maestría o la comisión de servicios debe guardar relación con el plan de desarrollo de la Facultad, del Departamento o Instituto y con el de la Universidad. En el caso de las comisiones de estudio de Doctorado y de los apoyos para estudios de Maestría, también se analiza la pertinencia del programa académico que el profesor quiere adelantar para la Facultad, el Departamento o el Instituto.
- e. En cuanto a las comisiones de estudio de Doctorado o de apoyos para estudios de Maestría, se tiene en cuenta la calidad académica de la institución de educación superior que ofrece el programa.
- f. La aprobación de los incentivos está sujeta a la disponibilidad de recursos presupuestales de la Universidad.

**Parágrafo 1.** Los incentivos son estudiados y aprobados por el Comité de Asuntos Profesorales.

**Parágrafo 2.** El procedimiento para el trámite de las solicitudes de incentivos es establecido por el Comité de Asuntos Profesorales y publicado en la página web de la Universidad.

### **Artículo 23. Definición y duración de la comisión de estudios de Doctorado**

Se entiende por comisión de estudios de Doctorado la autorización que concede la Universidad Católica de Colombia a un profesor de planta para separarse de sus funciones durante un tiempo, con el fin de adelantar estudios. Mientras cursa el Doctorado o parte de este, el profesor tiene derecho al salario y a las demás prestaciones de ley y dispone hasta de cuarenta horas semanales para adelantar el programa.

La comisión de estudios de Doctorado se renueva cada año de forma automática, siempre y cuando el profesor siga vinculado a la Universidad Católica de Colombia o no incurra en justa causa de terminación del contrato y haya cumplido con los compromisos adquiridos. El tiempo de la comisión está determinado por la duración prevista para el programa académico, el cual debe estar certificado por la institución en la que el profesor desarrolla sus estudios, sin perjuicio de que la Universidad pueda dar por terminada la comisión.

### **Artículo 24. Compromisos del profesor en comisión de estudios de Doctorado**

El profesor beneficiario de la comisión de estudios de Doctorado se compromete a:

- a. Trabajar para la Universidad Católica de Colombia como profesor de planta por un período igual al doble de la duración de la comisión.
- b. Obtener el título de doctor en el tiempo que estipula el programa correspondiente.
- c. Entregar a la Institución los soportes de los avances (notas y productos) y demás compromisos señalados en el contrato e informar sobre las dificultades que surjan.
- d. No tener un vínculo contractual con ninguna institución mientras dure la comisión de estudios.
- e. Representar en eventos académicos o de producción investigativa a la Universidad Católica de Colombia y a la Facultad, al Departamento o al Instituto en donde está adscrito cuando la Institución lo estime conveniente.

- f. Cumplir con los compromisos adicionales que se fijen en el contrato de contraprestación de servicios del profesor en comisión de estudios de Doctorado.

**Parágrafo 1.** El incumplimiento de cualquier compromiso adquirido por el beneficiario de la comisión acarrea la revocatoria de la misma y la ejecución de los títulos valor suscritos a favor de la Universidad Católica de Colombia por el valor desembolsado hasta el momento, así como de los intereses a la tasa legal permitida, de conformidad con la carta de instrucciones anexa al pagaré.

**Parágrafo 2.** El tiempo que debe permanecer el profesor en la Universidad, como reciprocidad a la comisión de estudios y del que trata el literal A del presente Artículo, se cuenta a partir de la obtención del título.

### **Artículo 25. Definición y duración del apoyo para estudios de Maestría**

Se entiende por apoyo para estudios de Maestría el incentivo estimable en tiempo, subsidio o facilidades de crédito que se concede a un profesor de planta de la Universidad Católica de Colombia para que curse estudios de Maestría.

El apoyo para estudios de Maestría se renueva cada año de forma automática, siempre y cuando el profesor siga vinculado a la Universidad Católica de Colombia y haya cumplido con los compromisos adquiridos. El tiempo del apoyo está determinado por la duración prevista para el programa académico, el cual debe estar certificado por la institución en la que el profesor adelanta sus estudios.

### **Artículo 26. Tipos de apoyo para estudios de Maestría**

El apoyo para estudios de Maestría contempla las siguientes modalidades:

- a. **Descarga académica en tiempo:** es la asignación en tiempo de carga académica que tiene un profesor por un máximo de veinte horas semanales.
- b. **Préstamo:** es el otorgamiento hasta por un 100% del valor de la matrícula del programa de Maestría, que descuenta la Universidad Católica de Colombia del salario del profesor en cuotas mensuales establecidas y autorizadas.
- c. **Beca:** es la concesión hasta de un 50% del valor total del programa de Maestría que curse el profesor. En el caso de los programas ofrecidos por la Universidad Católica de Colombia, este beneficio se otorga siempre y cuando se supere el punto de equilibrio en el respectivo programa.

**Parágrafo.** La Universidad Católica de Colombia puede beneficiar a un profesor con más de un apoyo.

## **Artículo 27. Compromisos del profesor con apoyo para estudios de Maestría**

El profesor beneficiario del apoyo para estudios de Maestría se compromete a:

- a. Trabajar para la Universidad Católica de Colombia como profesor de planta por un período equivalente al tipo de apoyo brindado.
- b. Obtener el título de Maestría en el tiempo que estipula el programa correspondiente.
- c. Entregar a la Institución los soportes de los avances (notas y productos) y demás compromisos señalados en el contrato e informar sobre las dificultades que surjan.
- d. Representar en eventos académicos o de producción investigativa a la Universidad Católica de Colombia y a la Facultad, al Departamento o al Instituto en donde esté adscrito cuando la Institución lo estime conveniente.
- e. Cumplir con los compromisos adicionales que se fijen como reciprocidad en el contrato de contraprestación de servicios por apoyo para estudios de Maestría.

**Parágrafo 1.** El incumplimiento de cualquier compromiso adquirido por el beneficiario del apoyo acarrea la revocatoria del mismo y la ejecución de los títulos valor suscritos a favor de la Universidad Católica de Colombia por el valor desembolsado hasta el momento, así como de los intereses a la tasa legal permitida, de conformidad con la carta de instrucciones anexa al pagaré.

**Parágrafo 2.** El tiempo que debe permanecer el profesor en la Universidad, como contraprestación al apoyo y del que trata el literal A del presente Artículo, se cuenta a partir de la obtención del título.

## **Artículo 28. Definición y duración de la comisión de servicios**

Se entiende por comisión de servicios todo encargo o toda delegación hecha a un profesor de planta para que, por un tiempo, ejerza sus funciones fuera de la Universidad y la represente en eventos académicos como congresos, seminarios, pasantías, cursos, entrenamientos o misiones especiales.

Los eventos académicos mencionados deben ser de interés para la Universidad o para la Facultad, el Departamento o Instituto al que el profesor esté adscrito y guardar relación con sus actividades en la Universidad.

### **Artículo 29. Financiamiento de la comisión de servicios**

La Universidad Católica de Colombia sufraga, total o parcialmente, el valor de la inscripción a seminarios, congresos o eventos similares. En caso de que estas actividades sean fuera de la ciudad de Bogotá, la Universidad Católica de Colombia puede asumir el costo de los desplazamientos, así como de los viáticos, cuando haya lugar a ello.

**Parágrafo.** El envío de ponencias de los profesores para participar en congresos o actividades académicas debe contar con el conocimiento y la aprobación del decano o del director del Departamento o Instituto.

### **Artículo 30. Aprobación y otorgamiento de la comisión de servicios**

Una vez estudiada por el respectivo decano o director del Departamento o Instituto, la comisión de servicios se presenta ante el Consejo de la Facultad o su equivalente, el cual la avala de acuerdo con la pertinencia de la actividad para el plan de desarrollo de la Facultad, del Departamento o Instituto.

**Parágrafo 1.** La Facultad, el Departamento o Instituto debe presentar propuesta anual de los recursos que requieren las comisiones de servicios previstas.

**Parágrafo 2.** Toda comisión de servicios que adelante un profesor de la Universidad debe estar aprobada por el Comité de Asuntos Profesorales.

### **Artículo 31. Compromisos del profesor en comisión de servicios**

El profesor a quien se le otorgue una comisión de servicios debe presentar ante el Consejo de la respectiva Facultad, del Departamento o Instituto, en un plazo no mayor a treinta días después de concluida, un informe de la comisión y una copia de la documentación académica, técnica o científica presentada en el evento al que asistió.

**Parágrafo 1.** La respectiva Facultad, el Departamento o Instituto debe garantizar la divulgación del trabajo presentado en el evento objeto de la comisión, con el apoyo de la unidad institucional encargada de las comunicaciones.

**Parágrafo 2.** En casos en los que lo estime procedente, el Comité de Asuntos Profesorales puede exigir al beneficiario la presentación de un escrito publicable como artículo científico o como capítulo de libro.

## CAPÍTULO 8



### SITUACIONES LABORALES DE LOS PROFESORES

#### Artículo 32. De las situaciones

El profesor puede encontrarse en algunas de las siguientes circunstancias:

- a. **Servicio activo:** cuando el profesor ha firmado el contrato de trabajo y está ejerciendo las funciones académicas para las cuales fue contratado.
- b. **Comisión de estudios de Doctorado:** cuando el Comité de Asuntos Profesorales autoriza a un profesor para separarse temporalmente de sus responsabilidades académicas, de forma parcial o total, para cursar estudios de Doctorado.
- c. **Apoyo para estudios de Maestría:** cuando el Comité de Asuntos Profesorales autoriza a un profesor para separarse temporalmente de sus responsabilidades.
- d. **Comisión de servicios:** cuando por disposición del Comité de Asuntos Profesorales un profesor es autorizado para adelantar labores fuera del recinto de la misma, en el marco de funciones temporales propias de su cargo y llevar la representación institucional en congresos, seminarios u otros eventos, hacer pasantías y entrenamientos o cumplir misiones especiales.

**Parágrafo.** Para el caso de las licencias y permisos, referirse al Reglamento Interno de Trabajo.

## CAPÍTULO 9



### DERECHOS Y DEBERES

#### Artículo 33. Derechos

Son derechos de los profesores:

- a. Ejercer los derechos y las garantías consagrados en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas legales y reglamentarias.

- b. Ejercer, responsablemente, la libertad de enseñanza e investigación dentro de los principios establecidos en el presente Estatuto y en los términos de la autonomía universitaria.
- c. Presentar propuestas académicas, acordes con la misión y el proyecto educativo institucional.
- d. Participar en los programas de formación profesoral.
- e. Contar con reconocimiento por los beneficios de su producción intelectual e industrial, de acuerdo con lo dispuesto por las normas legales y políticas de la Institución.
- f. Recibir un trato respetuoso por parte de todos los miembros de la Universidad.
- g. Obtener estímulos e incentivos por su desempeño sobresaliente, de acuerdo con los reglamentos que para el efecto establezca el Consejo Superior.
- h. Elegir y ser elegido como representante de los profesores ante los órganos colegiados de la Universidad, de conformidad con lo establecido en las normas legales vigentes.
- i. Participar en las actividades de bienestar universitario programadas por la Universidad.
- j. Ser promovido en el escalafón y permanecer en él, dentro de las condiciones que establecen las normas internas de la Universidad y de acuerdo con las plazas que fije la Institución, en cumplimiento del parágrafo 5 del Artículo 10 del presente estatuto.
- k. Conocer los resultados de la evaluación de su desempeño.
- l. Exigir el debido proceso en acciones disciplinarias, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con este Estatuto y demás normas aplicables.

#### **Artículo 34. Deberes**

Son deberes de los profesores:

- a. Conocer y practicar la misión y el proyecto educativo institucional de la Universidad Católica de Colombia.
- b. Respetar y cumplir con las obligaciones y funciones que se derivan de la Constitución, del Código Sustantivo del Trabajo, del Reglamento Interno de

Trabajo, de las leyes, de los reglamentos, del contrato de trabajo, de este Estatuto y de las políticas de la Universidad Católica de Colombia.

- c. Tener una conducta ética y responsable, acorde con la moral cristiana, la dignidad de su cargo y los principios institucionales.
- d. Acatar las normas y demás disposiciones relacionadas con la educación.
- e. Demostrar productividad, excelencia académica y preocupación por la capacitación y actualización permanente.
- f. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- g. Planificar y explicar el alcance de su trabajo y cumplir los objetivos y las metas que con él se propone.
- h. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y expresión de las ideas.
- i. Elaborar, presentar y actualizar permanentemente los programas de las asignaturas a su cargo y las bibliografías que los soportan, de acuerdo con los lineamientos definidos por las unidades académicas en particular y la Universidad en general.
- j. Mostrar objetividad en la evaluación a los estudiantes y entregar oportunamente los resultados de dichas evaluaciones.
- k. Desarrollar materiales de apoyo a la enseñanza.
- l. Participar académicamente en comunidad con los profesores de la misma asignatura, atendiendo a criterios unificados de gestión y coherencia curricular.
- m. Participar de forma autocrítica en el proceso de evaluación de su desempeño y en el de sus pares académicos.
- n. Brindar un trato respetuoso a los integrantes de la comunidad universitaria y mostrar respeto por sus derechos.
- o. Realizar actividades de evaluación de la producción académica.
- p. Aplicar, en el ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión o proyección social, los conocimientos y las experiencias logrados en los programas de capacitación y perfeccionamiento en los que participe.
- q. Cumplir las comisiones asignadas y los compromisos que ellas generan.

- r. Divulgar los resultados de sus investigaciones.
- s. Otorgar el reconocimiento a la Universidad en las publicaciones de sus trabajos, cuando las investigaciones las haya adelantado con apoyo de la Institución.
- t. Conservar los materiales, documentos, equipos y demás bienes confiados a su guarda o administración.
- u. Informar a las directivas de la Universidad sobre faltas disciplinarias o punibles de cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- v. Asistir a reuniones a las que se le convoque para la formación, evaluación, coordinación o el seguimiento de las actividades que ejecuta, dentro de los horarios acordados para sus labores en la Universidad.
- w. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Estatuto o las que le sean asignadas por la Universidad en los manuales de funciones, el perfil del cargo, los comunicados, las guías o circulares.

## CAPÍTULO 10



### RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN

#### **Artículo 35. Participación de los profesores en los órganos colegiados**

Para la Universidad son esenciales la participación y los aportes de sus profesores para la conducción y orientación de la Institución y por ello prevé su representación en cuerpos colegiados de dirección y asesoría contemplados en los Estatutos de la Institución.

## CAPÍTULO 11



### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 36. Escala de faltas y sanciones**

La Universidad establece en el presente Estatuto obligaciones y prohibiciones especiales para docentes según las funciones que ejerce este cargo, todo en concor-

dancia con las obligaciones y prohibiciones que contiene el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad, también aplicable a los docentes. Su transgresión, previo proceso disciplinario, implica la imposición de las sanciones correlativas, entendiéndose que la Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, en este Estatuto, en el Reglamento Interno de Trabajo, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo (CST, art. 114).

**Parágrafo:** el incumplimiento grave de obligaciones o prohibiciones, de las funciones o el incurrir en faltas graves previstas en este Estatuto, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo y demás justas causas previstas en la ley, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo. El despido, en todo caso, no es una sanción disciplinaria.

### **Artículo 37.**

La Universidad establece la escala de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias serán las siguientes:

#### **1. FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES A LAS FUNCIONES, OBLIGACIONES, PROHIBICIONES A LOS DEBERES Y SUS SANCIONES**

El trabajador que incurra en conductas que, a juicio de la Universidad, no le causan un grave perjuicio, pero que constituyen incumplimiento leve de funciones, obligaciones, prohibiciones y/o deberes legales, contractuales, reglamentarios, estatutarios, tales como las que luego se citan, incurrirá en las sanciones que más adelante se indican. Las faltas, a título enunciativo y no taxativo, son las siguientes, entre otras:

PARA LOS TRABAJADORES EN GENERAL:

- a. Incurrir en actos contrarios a las buenas costumbres dentro de la Universidad o en los sitios en los que el trabajador, incluidos los profesores, representen a la Universidad.
- b. Realizar conductas o actos tendientes a entorpecer el normal desarrollo de las actividades académicas o administrativas.
- c. Portar armas de fuego o de cualquier naturaleza dentro de la Universidad.
- d. Practicar juegos de azar dentro de la Universidad.
- e. Desplegar conductas contrarias a la dignidad del cargo y de la Universidad

- f. Hacer uso indebido de los recursos suministrados por la Universidad para el desarrollo propio de las funciones Institucionales.
- g. No asistir a la reunión o las reuniones convocadas por la Decanatura, la Dirección del Departamento o Instituto o por las directivas de la Universidad.
- h. Actuar, dentro o fuera de la Universidad, en forma negativa que comprometa la imagen institucional.
- i. Violar o incumplir levemente las funciones, las obligaciones, los deberes y las prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.
- j. La manifiesta e inadecuada atención al público, en ejercicio de sus funciones.
- k. El uso, para fines distintos a los relacionados con las funciones propias del cargo, de redes corporativas, equipos, sistemas y medios informáticos asignados por la Universidad, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad.

#### PARA LOS PROFESORES EN PARTICULAR:

Además de las faltas contenidas en el párrafo anterior, también son faltas para los profesores las siguientes:

- a. Faltar a una clase sin causa justificada en el período académico.
- b. No reportar y socializar las notas de las evaluaciones a los estudiantes dentro de los plazos establecidos por la Universidad en el calendario académico para cada período académico.
- c. Dedicar el tiempo de clase para desarrollar actividades no académicas.
- d. Ejercer la actividad académica irrespetando las diferentes formas de pensamiento y la conciencia de los estudiantes, por su credo político, religioso o de otra índole.

La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones, funciones, deberes y prohibiciones contractuales, legales y/o reglamentarias, incluidas, pero sin limitar, las antes citadas, implica: por primera vez, suspensión del contrato hasta por ocho días; por segunda vez hasta por treinta días y por tercera vez, la suspensión del contrato hasta por dos meses.

## 2. FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES A LA JORNADA Y SUS SANCIONES

- a. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica: por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida; por segunda vez, multa equivalente a la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en el trabajo por ocho días; y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- b. El retardo entre quince y cuarenta minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por quince días; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- c. El retardo por más de cuarenta minutos en la hora de entrada, así como la falta total al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por veinte días.
- d. La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- e. Abandonar el sitio de trabajo sin la autorización pertinente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

**Parágrafo.** La imposición de la sanción no impide que la Universidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones (CST, art. 113).

### 3. SANCIONES DISCIPLINARIAS EN GENERAL

- a. **Llamado de atención:** consiste en la advertencia privada con la especificación de ser sanción disciplinaria, con copia a la hoja de vida y la hará la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano o quien tenga facultad sancionatoria al trabajador que cometiera una falta leve, previniéndole para que en lo sucesivo no se repita. Lo anterior, sin perjuicio de las regulaciones expresas que se incluyen en la escala de faltas y sanciones.
- b. **Suspensión del trabajo:** consiste en la suspensión del contrato de trabajo con los efectos previstos en el Artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual no puede pasar por la primera vez de ocho (8) días y por la segunda de dos (2) meses.
- c. **Multa:** es una sanción pecuniaria que nunca puede exceder de la quinta parte del salario de un (1) día. La Universidad podrá descontar las multas del valor de los salarios del trabajador respectivo. La imposición de una multa no obsta para que se prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar (CST, art. 113).

#### PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

##### Artículo 38.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Universidad deberá oír directamente al trabajador inculcado.

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no una sanción disciplinaria (CST, art. 115, subrogado Decreto Ley 2351/1965, art. 10).

##### Artículo 39.

Se establece el siguiente procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias:

- a. Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene el deber de informar al jefe inmediato del trabajador y/o a la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano aquellas actuaciones que puedan llegar a conformar una falta disciplinaria en los términos del Reglamento interno, del presente Estatuto o de la ley.

- b. Recibido el caso por quien haya sido informado del acaecimiento de la conducta presuntamente configurativa de una falta, este debe proceder a hacer el informe disciplinario, documento que debe contener la información completa de los hechos, descritos en sus circunstancias de tiempo, modo y lugar, indicando el nombre de testigos y anexando las pruebas con las que cuente y remitir el caso a la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles y laborales siguientes a aquel en el que lo conoció.
- c. Recibido el informe, la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano delegará a un funcionario de la unidad académica o administrativa que estime conveniente (excepto si el asunto es de un profesor), quien cuenta con cinco (5) días hábiles y laborales para sustanciar el caso; luego de ello, el encargado procederá a informar al trabajador a quien se le atribuya la posible falta disciplinaria sobre la apertura del proceso disciplinario mediante comunicación formal en el que se le indicará de manera clara y precisa la conducta, las faltas disciplinarias a las que esa conducta puede dar lugar y la calificación provisional de la conducta como falta disciplinaria. Dará traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, así como la indicación del término en el que será citado para ser oído en descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos o a solicitarle estos mismos por escrito, sin perjuicio de que se haga diligencia.

**Parágrafo:** si la acción disciplinaria es de un profesor, el caso será conocido y tramitado en primera instancia por la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano.

- d. La diligencia de descargos debe ser citada con una anticipación de por lo menos dos (2) días hábiles con relación a la fecha en la que se realizará la misma. En caso de que la notificación sea por correo, se tomará como fecha para contabilizar los dos (2) días desde el día siguiente a la entrega por parte de la institución de correos.

Si el trabajador no se presenta o no entrega los descargos en el día y a la hora fijada, se entiende que no tiene descargos que hacer y por tanto se tomará la decisión que corresponda según las pruebas con las que se cuente.

- e. En el acta de descargos se dejará constancia de la formulación de los descargos, la controversia de las pruebas en contra del trabajador a quien se le imputa la conducta posible de sanción y aquellas que allega como sustento de sus descargos, así como se procurará presentar y obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos.
- f. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la celebración de la diligencia de descargos, el delegado de la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano que atendió el caso en primera instancia (excepto si el asunto ha sido de un profesor) deberá notificar al trabajador la decisión, indicándole a este que procede el recurso de apelación en el efecto suspensivo, que deberá interponer y sustentar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.
- g. Si, entregada la notificación al trabajador, este se niega a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por dos testigos con sus respectivos documentos de identificación, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá, para todos los efectos legales y reglamentarios, surtida la notificación de la decisión tomada por la Universidad sobre el particular.
- h. Las sanciones se aplicarán gradualmente de acuerdo con la gravedad de la falta o la reincidencia de la misma, según el Reglamento Interno de Trabajo. Serán atenuantes para el trabajador su buen comportamiento durante los tres años anteriores al hecho investigado disciplinariamente o en el tiempo de vinculación, si fuera menor.
- i. Doble instancia: el recurso de apelación se interpone ante quien decidió en primera instancia el caso, el que será remitido a la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano, la cual será competente para conocer y decidir el recurso dentro de un término no mayor a diez (10) días hábiles, contados desde la fecha en la que se reciba el expediente disciplinario. De no presentarse recurso dentro del término estipulado, quedará en firme la sanción impuesta al trabajador.

**Parágrafo 1.** La segunda instancia en los procesos disciplinarios de los profesores puede ser el director administrativo, el vicepresidente y el presidente, pero el recurso se interpone ante quien conoció el caso en primera instancia.

**Parágrafo 2.** En los casos en los que la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano decida en primera instancia, serán competentes en segunda instancia el director administrativo, el vicepresidente y el presidente.

- j. Una vez resuelto el recurso de apelación dentro del término establecido anteriormente o ejecutoriada la decisión por no interponerse recurso, la Universidad deberá informar la decisión al trabajador, lo que hará mediante comunicación escrita dirigida al mismo por el medio más eficaz.
- k. Si como consecuencia de un proceso disciplinario se evidencia que se configura una justa causa de terminación del contrato, se tomará la decisión correspondiente, la cual no es recurrible y solo es debatible ante la justicia ordinaria. Ello se informará al trabajador en la carta de terminación del contrato, pues se dará por terminada la acción disciplinaria para dar paso a la acción administrativo laboral, como es la decisión de terminación, dado que esta no es considerada en el sector privado como una sanción y, por tanto, este procedimiento no le es aplicable.

#### **Artículo 40.**

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

**Parágrafo.** En el evento de iniciar un proceso disciplinario y evidenciar la existencia de una justa causa, se dará por terminada la acción sancionatoria, para dar paso a las medidas administrativo-laborales, como es la terminación del contrato de trabajo por justa causa, que no es una sanción disciplinaria.

## **CAPÍTULO 12**



### **RETIRO**

#### **Artículo 41. De las situaciones de retiro**

La desvinculación de los profesores de la Universidad se puede producir por:

- a. Renuncia.
- b. Invalidez decretada por autoridad competente.
- c. Vencimiento del término pactado en el contrato.

- d. Terminación de la obra o labor contratada.
- e. Mutuo consentimiento.
- f. No reincorporarse después de vencida la licencia o cualquiera de las causas de suspensión del contrato.
- g. Las demás contempladas en el Artículo 5 de la Ley 50 de 1990 que subroga el Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.
- h. Incurrir el docente en cualquiera de las justas causas consagradas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, este Estatuto o el contrato de trabajo.

## CAPÍTULO 13



### TRANSICIÓN

#### **Artículo 42. Aplicabilidad de la transición**

La transición aplicará para profesores de planta y cátedra vinculados a la Universidad en el período regular inmediatamente anterior a la entrada en vigencia del presente Estatuto y que no cumplan con los requisitos de las categorías del escalafón establecidas en este documento.

El período de transición será de máximo tres (3) años, a partir de la entrada en vigencia del presente documento.

#### **Artículo 43. Clasificación en el escalafón**

Previo a la entrada en vigencia de este Estatuto, la Universidad presenta a cada uno de sus profesores los resultados del estudio de su hoja de vida, bajo los parámetros establecidos en este documento.

Durante el período de transición, los profesores que cumplan con los requisitos de alguna de las categorías del escalafón ingresarán en el siguiente proceso de clasificación que haga la Universidad por medio del Comité de Asuntos Profesorales.

**Parágrafo 1.** Los profesores de planta y cátedra vinculados a la Universidad, en su clasificación inicial o durante la transición, podrán quedar ubicados en cualquiera de las cuatro categorías previstas en el presente Estatuto en los Artículos 10 y 11 respectivamente, una vez hayan cumplido los requisitos.

**Parágrafo 2.** Durante el período de transición quedan congelados los ascensos en el escalafón del Reglamento Docente aprobado mediante Acuerdo 86 de 2001 del Consejo Superior.

**Parágrafo 3.** Los profesores que ingresen a la Universidad a partir de la entrada en vigencia del presente Estatuto deben cumplir con todos los requisitos establecidos en el Capítulo 5, según la modalidad y la categoría correspondiente.

#### **Artículo 44. Derechos adquiridos**

La Universidad Católica de Colombia no desmejora la remuneración de su actual cuerpo profesoral durante el período de transición. Una vez el profesor haya migrado al nuevo Estatuto, se acoge a todas las condiciones establecidas en este documento.

## **CAPÍTULO 14**



### INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA

#### **Artículo 45. Interpretación**

La interpretación última de las normas contenidas en el presente Estatuto, su ampliación, modificación y decisión sobre casos no contemplados en el mismo corresponden al Consejo Superior de la Universidad.

#### **Artículo 46. Vigencia**

Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo 86 de 2001 del Consejo Superior y el Acuerdo 168 de 2010 del Consejo Superior.

## REFERENCIAS

- Congreso de la República de Colombia. (1950). *Decreto Ley 2663 de 1950*, "Sobre Código Sustantivo del Trabajo". Bogotá: *Diario Oficial* núm. 27.407, septiembre 9 de 1950.
- Congreso de la República de Colombia. (1965). *Decreto Ley 2351 de 1965*, "Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo". Bogotá: *Diario Oficial* núm. 31.754, septiembre 17 de 1965.
- Congreso de la República de Colombia. (1990). *Ley 50 de 1990*, "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones". Bogotá: *Diario Oficial* núm. 39.618, enero 1 de 1991.
- Congreso de la República de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992*, "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior". Bogotá: *Diario Oficial* núm. 40.700, diciembre 28 de 1992.
- Universidad Católica de Colombia. (1993). *Estatutos*. Bogotá: Autor.
- Universidad Católica de Colombia. (2016). *Proyecto educativo institucional*. Bogotá: Autor.
- Universidad Católica de Colombia. (2019). *Reglamento interno de trabajo*. Bogotá: Autor.

---

CONSEJO SUPERIOR

Bogotá, D.C., 30 de ABRIL del 2019

ACUERDO N° 277

“Por el cual se aprueba el Estatuto Profesorial de la  
Universidad Católica de Colombia”