



ESTATUTO PROFESORAL

**Aprobado por el Consejo Superior mediante
Acuerdo No. 243 del 23 de septiembre de 2016**

TABLA DE CONTENIDO

FUNDAMENTO, PRINCIPIOS Y MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA.....	4
CAPÍTULO 1. OBJETO, OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
Artículo 1. Objeto	5
Artículo 2. Objetivos.....	5
Artículo 3. Ámbito de Aplicación	6
CAPÍTULO 2. COMITÉ DE ASUNTOS PROFESORALES.....	6
Artículo 4. Conformación del Comité de Asuntos Profesionales	6
Artículo 5. Responsabilidades del Comité de Asuntos Profesionales	6
CAPÍTULO 3. PERFIL Y REQUISITOS GENERALES	7
Artículo 6. Profesores de la Universidad Católica de Colombia	7
Artículo 7. Requisitos de Ingreso.....	8
CAPÍTULO 4. SELECCIÓN Y MODALIDADES VINCULACIÓN	8
Artículo 8. Selección.	8
Artículo 9. Modalidades de Vinculación de Profesores.....	8
CAPÍTULO 5. CATEGORÍAS Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN	9
Artículo 10. Categorías de los Profesores de Planta	9
Artículo 11. Categorías de los Profesores de Cátedra	10
Artículo 12. Consideraciones para la Categorización de los Profesores de Planta y Cátedra.....	11
CAPÍTULO 6. EVALUACIÓN.....	12
Artículo 13. Proceso de Evaluación	12
CAPÍTULO 7. ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	13
Artículo 14. Finalidad.....	13
Artículo 15. Criterios.....	13
Artículo 16. Definición de Estímulo	13
Artículo 17. Clases de Estímulos.....	13
Artículo 18. Trámite para la Solicitud de Estímulos	15
Artículo 19. Entrega de Estímulos	15
Artículo 20. Definición de Incentivos	15
Artículo 21. Clases de Incentivos.....	15
Artículo 22. Criterios para la Asignación de Incentivos.....	16
Artículo 23. Definición y Duración de la Comisión de Estudios de Doctorado.....	16

Artículo 24. Compromisos del Profesor en Comisión de Estudios de Doctorado	16
Artículo 25. Definición y Duración del Apoyo para Estudios de Maestría	17
Artículo 26. Tipos de Apoyo para Estudios de Maestría	17
Artículo 27. Compromisos del Profesor con Apoyo para Estudios de Maestría	18
Artículo 28. Definición y Duración de la Comisión de Servicios	18
Artículo 29. Financiamiento de la Comisión de Servicios.....	19
Artículo 30. Aprobación y Otorgamiento de la Comisión de Servicios	19
Artículo 31. Compromisos del Profesor en Comisión de Servicios	19
CAPÍTULO 8. SITUACIONES LABORALES DE LOS PROFESORES.....	19
Artículo 32. De las Situaciones	19
CAPÍTULO 9. DERECHOS Y DEBERES	20
Artículo 33. Derechos	20
Artículo 34. Deberes.....	21
CAPÍTULO 10. RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN.....	22
Artículo 35. Participación de los Profesores en los Órganos Colegiados	22
CAPÍTULO 11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	22
Artículo 36. De las faltas disciplinarias	22
Artículo 37. Escala de faltas.....	23
Artículo 38. Sanciones disciplinarias	25
Artículo 39. Procedimiento Disciplinario.....	26
CAPÍTULO 12. RETIRO.....	26
Artículo 40. De las Situaciones de Retiro	26
CAPÍTULO 13. TRANSICIÓN	27
Artículo 41. Clasificación en el Escalafón	27
Artículo 42. Derechos Adquiridos.....	27
CAPÍTULO 14. INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA.....	27
Artículo 43. Interpretación	27
Artículo 44. Vigencia.....	27
REFERENCIAS	28

FUNDAMENTO, PRINCIPIOS Y MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

Fundamento y Principios de la Universidad Católica de Colombia

“La Universidad Católica de Colombia, es por esencia y definición una Institución 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 su 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” (Universidad Católica de Colombia, 1993, p.1).

Misión de la Universidad Católica de Colombia

“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.*

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” (Universidad Católica de Colombia, 2016, p.7-8).*

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, libertades, derechos y 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 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 dentro de las cuales se ejerce 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 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 e implementación en 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 un Comité de Asuntos Profesorales como instancia asesora del Presidente y del Rector.

El Comité está integrado por:

- a. El Decano Académico, quien lo preside.
- b. El Director Administrativo.
- c. El Director de Investigaciones.
- d. Para la sesión que comprenda a su unidad académica, el Decano de la Facultad o Director del Departamento o Instituto respectivo.
- e. El Director de la Oficina de Planeación.
- f. El representante de los profesores ante el Consejo Superior, por un período de un año.
- g. El Director de la División de Talento Humano, quien ejerce la secretaría.

Parágrafo. El Comité puede invitar, cuando considere pertinente, 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 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 de profesores de acuerdo con las plazas disponibles y de conformidad con la solicitud del Decano o del Director del Departamento o Instituto respectivo.
- d. Avalar la clasificación de los profesores.
- e. Realizar convocatorias semestrales para que los profesores soliciten ascenso en el escalafón presentando los soportes correspondientes.
- f. Hacer seguimiento a la carrera profesoral.
- g. Estudiar y presentar ante la Presidencia la desvinculación de los profesores, previo concepto del Decano o del Director del Departamento o Instituto respectivo.

- h. Presentar a la Presidencia la propuesta de lineamientos para la formulación del plan de trabajo de los profesores de planta.
- i. Estudiar, aprobar y otorgar los estímulos e incentivos a los profesores.
- j. 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 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 en los estudiantes. Está comprometido con los valores institucionales y con su vocación de formador para la exaltación de la dignidad humana y con el estudio, análisis y 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, actualización e investigación permanente.
- 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 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 aplicar.
- 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 Universidad 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 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 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 con la Institución en las modalidades de planta, cátedra e invitado.

- a. **Profesor de planta:** es aquel profesor (presencial, virtual, a distancia u otros) 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 40 horas semanales) y de medio tiempo (con una dedicación de 20 horas semanales).

- b. **Profesor de cátedra:** es aquel profesor (presencial, virtual, a distancia u otros) que se vincula a la Universidad, mediante contrato laboral en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo y con el Artículo 106 de la Ley 30 de 1992. El profesor de cátedra es aquel que desarrolla actividades de docencia. Los profesores de cátedra podrán dictar máximo 16 horas semanales o 64 al mes y un mínimo de seis horas semanales o 24 horas al mes. La Rectoría determina las excepciones y puede ajustar el número de horas establecido.

Adicionalmente, la Universidad puede contar, en casos especiales, con la siguiente figura:

Profesor invitado: profesor vinculado a otra Institución que asume responsabilidades temporales como profesor en la Universidad Católica de Colombia. El profesor invitado puede tener las responsabilidades de docencia, investigación y extensión y proyección social.

La Presidencia define las condiciones de trabajo y remuneración de los profesores invitados.

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 a niveles de formación, producción académica y experiencia docente y profesional.

Auxiliar

- a. Profesional con título de especialización o maestría.
- 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.
- b. Para los graduados con título de maestría, tres años de experiencia docente o cuatro años de experiencia profesional o demostrar producción académica reconocida.
- c. Los profesores con título de doctorado y que no cuenten con producción académica ingresan directamente a esta categoría.

Asociado

- a. Profesional con título de maestría o doctorado.
- b. Para los graduados con título de maestría, cinco años de experiencia docente u ocho años de experiencia profesional.
- c. Los profesores con título de maestría o doctorado deben demostrar producción académica representada en cualquiera de las siguientes alternativas: i) un libro reconocido, ii) tres productos indexados, iii) siete productos reconocidos, iv) una patente o v) tres registros de propiedad intelectual.

Titular

- a. Profesional con título de doctorado.
- b. Ocho años de experiencia docente o diez años de experiencia profesional.
- 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. A esta categoría sólo es posible llegar por ascenso.

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, estos últimos, avalados por el Comité de Asuntos Profesorales de la Universidad Católica de Colombia. Los productos indexados son aquellos publicados en revistas indexadas en bases de datos nacionales o internacionales.

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 de las obras de diseño, con fundamento en el concepto de pares académicos externos.

Parágrafo 3. La ventana de tiempo para considerar la producción académica es de tres años.

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

Parágrafo 5. La Universidad define las plazas disponibles para la categoría Titular.

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, enriquecen la formación de los estudiantes.

Se definen las siguientes categorías para los profesores de cátedra:

Nivel A

- a. Profesional con especialización o maestría.
- 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.

Nivel B

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

Nivel C

- a. Profesional con maestría o doctorado.
- b. Los profesores con título de maestría vinculados con la Universidad deben haber permanecido

- mínimo tres años en el Nivel B.
- c. Los profesores con título de maestría que ingresan a la Universidad deben contar con seis años de experiencia docente o profesional afín.
- d. Los profesores con título de doctorado ingresan directamente a esta categoría.

Nivel D

- a. Profesional con maestría o doctorado.
- 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 afín.

Artículo 12. Consideraciones para la Categorización de los Profesores de Planta y Cátedra

Para la categorización 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.
- b. Para el ascenso en el escalafón los profesores deben haber obtenido resultados satisfactorios en la evaluación profesoral.
- c. Para el cálculo de los años de experiencia 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 objetos virtuales.
- e. A los profesores de planta, después de su ingreso a la Institución, sólo se les tiene en cuenta la experiencia docente 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 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 proviene.

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

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 diferentes 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 (realizada por los estudiantes y el jefe inmediato).
- c. La coevaluación (realizada por los pares, profesores del área, 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, responsabilidad, habilidades de interacción y contribución al desarrollo

académico del programa, departamento o instituto.

Parágrafo. El sistema integral de evaluación profesoral es transversal a toda la Institución, incluye a todos los programas de pregrado y posgrado, es aprobado por el Consejo Superior y está administrado por la Decanatura Académica. Las Facultades, 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 sus 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 al 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 y el 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 v) 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.

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 secretaría 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 secretaría 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 el señor Rector.

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 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, 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 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 ser certificado por la institución en la que el profesor desarrolla sus estudios.

Parágrafo. El procedimiento para el trámite de las comisiones de estudio de doctorado es fijado por el Comité de Asuntos Profesorales.

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 doctorado 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 contraprestación 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 ser 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 1. 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 proporcional 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 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, 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 de Departamento o Instituto.

Artículo 30. Aprobación y Otorgamiento de la Comisión de Servicios

Una vez estudiada por el respectivo Decano o Director de 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 los 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 realizar 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, llevando la representación institucional en congresos, seminarios u otros eventos, realizando pasantías y entrenamientos o cumpliendo 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 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 el, dentro de las condiciones que establecen las normas internas de la Universidad.
- k. Conocer los resultados de la evaluación de su desempeño.
- l. Exigir el debido proceso en acciones disciplinarias.

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 que se derivan de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, las leyes, los reglamentos y 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 metas que 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 experiencias logrados en los programas de capacitación y perfeccionamiento en 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 realizado 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 de faltas disciplinarias o punibles de cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- v. Asistir a las reuniones que se le convoque para la formación, evaluación, coordinación o seguimiento de las actividades que realiza, 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, perfil del cargo, comunicados, guías o circulares.

CAPÍTULO 10. RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN

Artículo 35. Participación de los Profesores en los Órganos Colegiados

Para la Universidad es esencial la participación y 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. De las faltas disciplinarias

Para efectos del presente Estatuto, se consideran faltas disciplinarias las conductas violatorias a los principios y deberes consagrados como tales en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el presente Estatuto y en el contrato individual de trabajo suscrito con la Universidad.

Dichas conductas puede acarrear responsabilidades disciplinarias, las cuales se hacen efectivas mediante la aplicación del procedimiento para comprobación de faltas contenida en el Reglamento Interno de Trabajo y en el presente Estatuto y toda sanción disciplinaria está precedida por una diligencia de descargos en donde se garantiza al profesor su derecho a la defensa y al debido proceso.

La escala de faltas y sanciones disciplinarias en las que pueda incurrir un profesor se deben diferenciar

entre leves y graves. Las primeras se rigen por el presente Estatuto y las segundas por el Reglamento Interno de Trabajo, editado y publicado en la Universidad, el cual hace parte de este Estatuto y de los contratos individuales de trabajo.

Parágrafo. De conformidad con el orden jerárquico establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los profesores de la Universidad: el Presidente, el Vicepresidente, el Director Administrativo y el Director de la División de Talento Humano, sin perjuicio de los llamados de atención a que haya lugar por parte del jefe inmediato.

Artículo 37. Escala de faltas

Las faltas disciplinarias se clasificarán en leves y graves, para las siguientes conductas:

1. Faltas disciplinarias leves:

- a. Incurrir en actos contrarios a las buenas costumbres dentro de la Universidad o en los sitios en los que el profesor represente 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. Faltar a una clase sin causa justificada en el período académico.
- h. 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.
- i. No asistir a la reunión o reuniones convocadas por la Decanatura, la Dirección del Departamento o Instituto o por las Directivas de la Universidad.
- j. Dedicar el tiempo de clase para desarrollar actividades no académicas.
- k. Actuar, dentro o fuera de la Universidad, en forma negativa que comprometa la imagen institucional.
- l. 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.
- m. Violar, levemente, las obligaciones contractuales o reglamentarias.

2. Faltas disciplinarias graves:

- a. Actuar en contra de los principios de la ética propios de la profesión y de la comunidad Universitaria.
- b. Asistir a clase en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, distribuirlas o consumirlas dentro de la Universidad.
- c. Dar trato irrespetuoso, acosar o coaccionar, directamente, por interpuesta persona o a través de cualquier otro medio (comunicaciones, usos electrónicos, redes sociales o cualquier otro medio similar o conexo), a estudiantes, profesores, personal administrativo o cualquier miembro de la comunidad universitaria en general, dentro o fuera de la Universidad.
- d. Dejar de cumplir sin causa justificada, durante dos oportunidades en el período académico, las labores académicas, administrativas o de otra índole que el profesor tenga a su cargo.
- e. No entregar o reportar las calificaciones a la Universidad sin causa justificada, dentro de los plazos fijados para cada período académico.
- f. Suplantar a un profesor con el fin de certificar asistencia a dictar un curso o enviar remplazos para que dicten clase sin la autorización de la Universidad.
- g. Obligar o inducir al estudiante a dar o prometer al mismo profesor o a un tercero, dinero u otra utilidad indebida.
- h. Recibir para sí o para un tercero dinero u otra utilidad para ejecutar, retardar u omitir un acto propio de su carga académica como profesor.
- i. Divulgar o dar a conocer, indebidamente, documentos o información que se deba mantener en secreto o reserva, de acuerdo con la ley, los Estatutos o reglamentos de la Universidad.
- j. Plagiar, falsificar o adulterar cualquier documento que sirva como instrumento probatorio de ciertas cualidades y perfiles propios o ajenos o productos de investigación.
- k. Promover, participar o incitar actos de violencia en la Universidad o fuera de ella y que den mala imagen a la Institución y mal ejemplo a los estudiantes.
- l. Promover, participar o incitar actos de irrespeto, matoneo, trato hostil o vejatorio o agresión, hacia el estudiante, compañeros, directivos, superiores o cualquier miembro de la comunidad Universitaria.
- m. Injuriar o calumniar a superiores, compañeros, estudiantes u otros miembros de la comunidad universitaria.
- n. Promover, incentivar o impedir, por cualquier medio, el ejercicio de la libertad de expresión y el derecho a la crítica de otros profesionales, estudiantes o personal administrativo.
- o. Promover, participar o incitar actos de desórdenes que conlleven a la parálisis parcial o total de

la actividad académica o administrativa de la Universidad.

- p. Dañar los elementos o bienes de la Universidad cuya administración o custodia se le haya encomendado en razón de sus funciones.
- q. Hurtar o dar uso indebido a los bienes de la Universidad.
- r. Incumplir grave, reiterada e injustificadamente sus funciones.
- s. Utilizar indebidamente descubrimientos científicos y otra información o dato allegado a su conocimiento por razón de sus actividades académicas, similares o conexas.
- t. Violar e incumplir los deberes consagrados en el Artículo 34 del presente Estatuto.
- u. Reincidir, en dos o más oportunidades, en faltas leves durante el mismo período académico.
- v. Violar, gravemente, las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Artículo 38. Sanciones disciplinarias

Los profesores que incurran en alguna de las faltas disciplinarias anteriores serán objeto de las siguientes sanciones, de acuerdo con la gravedad de la misma.

1. Para las faltas leves:
 - a. Amonestación verbal con citación a la oficina del Decano o Director de Departamento o Instituto, según el caso.
 - b. Amonestación escrita por parte del Decano o Director de Departamento o Instituto, con copia a la hoja de vida, para lo cual se deja constancia de la conducta y descargos del profesor.
2. Para las faltas graves:
 - a. Suspensión provisional, entre ocho y sesenta días.
 - b. Cancelación del contrato.

Parágrafo 1. Las faltas disciplinarias leves cometidas por el profesor serán sancionadas, en primera instancia, por el Decano o el Director de Departamento o Instituto y en segunda instancia, por el Decano Académico.

Parágrafo 2. Las faltas disciplinarias graves cometidas por el profesor serán sancionadas, en primera y en segunda instancia, por las autoridades estatutarias correspondientes.

Parágrafo 3. El profesor que haya sido suspendido debe presentarse en la fecha en la que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelanta el correspondiente proceso con la consecuencia en la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en el presente Estatuto o medida respecto de su contrato de trabajo.

Artículo 39. Procedimiento Disciplinario.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene el deber de informar al Decano, al Director de Departamento o Instituto aquellas actuaciones que puedan constituir faltas susceptibles de sanción disciplinaria, en las que considere ha incurrido un profesor, contrarias a los principios y deberes consagrados como tales en el presente Estatuto, en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo, así como de adjuntar las pruebas que considere necesarias.

El Decano o Director de Departamento o Instituto al que está adscrito el profesor, que conozca en primera oportunidad de la queja, debe precisar si la conducta desplegada por el profesor es leve o grave. En caso de esta última, debe remitirlo a la Dirección de la División de Talento Humano, quien adelanta el respectivo proceso.

Parágrafo: Serán objeto del presente Estatuto, únicamente, las faltas disciplinarias, las cuales se investigarán y adelantarán a través del siguiente procedimiento:

- a. Cualquier miembro de la comunidad universitaria, debe informar a la respectiva Decanatura, Dirección de Departamento o Instituto la actuación o conducta del profesor relacionadas con las obligaciones consignadas en el presente Estatuto. Para lo anterior debe adjuntar las pruebas que sustenten el informe o la queja; también se puede iniciar de oficio o por cualquier otro medio que amerite credibilidad. Una vez recepcionada la queja, se debe abrir el respectivo expediente disciplinario que involucra al profesor, en un término no mayor de cinco días hábiles.
- b. El Decano o Director de Departamento o Instituto al que está adscrito el profesor, procede a citarlo por escrito, dentro de los tres días hábiles siguientes a los que tuvo conocimiento del hecho, indicándole el motivo de su citación. Dicha notificación incluye la formulación de los cargos y conductas que se imputan. Una vez notificado el profesor, tiene tres días hábiles para responder por escrito a los descargos correspondientes, dando conocimiento al profesor de las pruebas que se tengan en su contra, así como la oportunidad para controvertirlas.
- c. El Decano, Director de Departamento o Instituto emite un pronunciamiento definitivo en los cinco días hábiles siguientes después de recibir los descargos del profesor. En caso de determinar que la falta fue leve, procede a imponer una de las sanciones de las que trata el Numeral 1 del Artículo 38 del presente Estatuto. En caso de determinar que la falta cometida por el profesor es grave, remite el caso a la División de Talento Humano, para continuar con el debido proceso, conforme con el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO 12. RETIRO

Artículo 40. 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. Por mutuo consentimiento.
- e. No reincorporarse después de vencida la licencia.
- f. Las demás contempladas en el Artículo 5 de la Ley 50 de 1990 que sustituyó el Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO 13. TRANSICIÓN

Artículo 41. Clasificación en el Escalafón

La Universidad presenta a cada uno de sus profesores la propuesta de clasificación, siguiendo los parámetros establecidos en el presente Estatuto.

Los profesores tendrán un plazo máximo de tres años, a partir de la entrada en vigencia del presente documento, para migrar al nuevo Estatuto, ya sea en la categoría inicialmente propuesta por la Universidad o presentando documentación adicional que le permita mejorar dicha clasificación.

Parágrafo 1. Los profesores de planta, en su clasificación inicial, podrán quedar ubicados en cualquiera de las cuatro categorías previstas en el Artículo 10 del presente Estatuto.

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 42. 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 las condiciones de contratación y remuneración según la modalidad y categoría correspondiente.

CAPÍTULO 14. INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 43. Interpretación

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

Artículo 44. Vigencia

En razón a que se hace necesario adelantar una serie de procesos tales como la actualización del sistema de información de hojas de vida de los profesores, la simulación financiera de las remuneraciones, el número óptimo de plazas docentes y el estudio de ubicación de cada profesor de acuerdo con las características del este nuevo estatuto, **el presente Acuerdo entra a regir el día primero (1) de julio del**

año 2017 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial los Acuerdos 86 de 2001 y 168 de 2010 del Consejo Superior.

REFERENCIAS

Universidad Católica de Colombia (1993). Estatutos. Bogotá, Colombia.

Universidad Católica de Colombia (2016). Proyecto Educativo Institucional. Bogotá, Colombia.