



Universidad  
Católica  
de Manizales

Estatuto  
Profesoral  
UCM









# Estatuto Profesor UCM

---

Junio de 2015

Copyright  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

**Editor:** Jorge Alberto Forero Santos · **Corrección de estilo:** Cárol Castaño Trujillo · **Diseño:** Juan Andrés Mejía Londoño · **Impresión:** Pixelar - Creación & Diseño, Manizales.

Todos los derechos reservados por la Universidad Católica de Manizales. No se permite reproducir, almacenar en sistemas de reproducción de la información ni transmitir parcial o totalmente esta producción, incluido el diseño, cualquiera que sea el medio empleado: electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc., sin permiso del titular de los derechos de propiedad intelectual.

Centro Editorial Universidad Católica de Manizales · *Dirección de Investigaciones y Posgrados: Unidad de Publicaciones Científicas* · Carrera 23 N° 60-63 · PBX: 8782900 · FAX: 8782901 · [www.ucm.edu.co](http://www.ucm.edu.co)

## CATALOGACIÓN EN LA FUENTE

Universidad Católica de Manizales  
Estatuto profesoral UCM / Universidad Católica de Manizales.  
Manizales : Centro  
Editorial Universidad Católica de Manizales, 2015  
56 p.

1. PROFESORES – DERECHOS 2. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO 3.  
PROFESORES – DEBERES

## Consejo Superior

**Hermana María Escayola Coris** - Superiora General - Gran Canciller · **Especialista Hermana Herminia Rincón Marín** - Superiora Provincial Manizales - Vicecanciller · **Monseñor Gonzalo Restrepo Restrepo** - Arzobispo de Manizales · **Magistra Hermana Gloria del Carmen Torres Bustamante** - Rectora · **Hermana Ángela María Vélez Restrepo** - Superiora Provincial Medellín · **Hermana Fanny Yolanda Barrantes Muñoz** - Superiora Provincial Bogotá · **Hermana Berta Graciela Acero Gutiérrez** - Superiora Provincial Santafé · **Hermana Carmen Cecilia Flórez Montaña** - Superiora Provincial Bucaramanga · **Especialista Hermana Martha Lucía Andrade Morales** - Ecnónoma Provincial Cali · **Especialista Hermana Amanda Mercedes Tangarife Rodríguez** - Consejera Provincial de educación Cali · **Doctor Rafael Aurelio Calderón Marulanda** - Representante Sociedad de Manizales (P) · **Doctor Gildardo Armel Arenas** - Representante Sociedad de Manizales (P) · **Doctor Darío Gómez Jaramillo** - Representante Sociedad de Manizales (S) · **Doctor Mario Gómez Estrada** - Representante Sociedad de Manizales (S) · **Estudiante Julián Andrés Jurado F.** - Representante Principal Estudiantes · **Docente Ricardo Castaño Osorio** - Representante Principal Docentes · **Víctor Hugo Cardozo Arias** - Representante Principal de Egresados · **Magistra Catalina Triana Navas** - Secretaria General

---

## Invitados a Consejo Superior

**Contadora Hermana María Offir Jaramillo López** - Vicerrectora Administrativa y Financiera · **Magistra Hermana Ana Beatriz Patiño García** - Vicerrectora de Bienestar y Pastoral Universitaria · **Magister Carlos Eduardo García López** - Vicerrector Académico · **Magistra Carolina Olaya Alzate** - Directora de Planeación

## Consejo de Rectoría

**Magistra Hermana Gloria del Carmen Torres Bustamante** - Rectora · **Contadora Hermana María Offir Jaramillo López** - Vicerrectora Administrativa y Financiera · **Magistra Hermana Ana Beatriz Patiño García** - Vicerrectora de Bienestar y Pastoral Universitaria · **Magíster Carlos Eduardo García López** - Vicerrector Académico · **Ph.D. Hermana Herminia Yanira Carrillo Figueroa** - Directora de Docencia y Formación · **Especialista Hermana Gloria Estela Rolón Díaz** - Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud · **Especialista Hermana Nubia Yaneth Palacio Manrique** - Docente y apoyo a la Pastoral Universitaria UCM · **Magistra Carolina Olaya Alzate** - Directora de Planeación · **Especialista Rubén Darío Cardona** - Director Financiero · **Magistra Catalina Triana Navas** - Secretaria General

---

## Consejo Académico

**Magistra Hermana Gloria del Carmen Torres Bustamante** - Rectora · **Contadora Hermana María Offir Jaramillo López** - Vicerrectora Administrativa y Financiera · **Magistra Hermana Ana Beatriz Patiño García** - Vicerrectora de Bienestar y Pastoral Universitaria · **Magíster Carlos Eduardo García López** - Vicerrector Académico · **Ph.D. Gloria María Restrepo Franco** - Directora de Investigaciones y Posgrados · **Ph.D. Hermana Herminia Yanira Carrillo Figueroa** - Directora de Docencia y Formación · **Especialista Hermana Gloria Estela Rolón Díaz** - Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud · **Ph.D. Presbítero Luis Guillermo Restrepo Jaramillo** - Decano de la Facultad de Educación · **Especialista John Jairo Ángel Hernández** - Decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura · **Ph.D. Presbítero Néstor Iván Mejía Hincapié** - Decano de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Teología · **Magíster Hedilberto Granados López** - Representante de los Docentes · **Estudiante Juan Sebastián Montilla Jaramillo** - Representante de los Estudiantes · **Estudiante Cárol Eliana Díaz Almonacid** - Representante de los Estudiantes · **Publicista Juliana Díaz Ospina** - Representante de los Egresados · **Magistra Catalina Triana Navas** - Secretaria General

---

## Equipo redactor

**Magíster Carlos Eduardo García López**  
**Ph.D. Gloria María Restrepo Franco**  
**Ph.D. Hermana Herminia Yanira Carrillo Figueroa**  
**Magistra Carolina Olaya Alzate**  
**Magíster Juan Carlos Palacio Bernal**  
**Especialista Martha Liliana Obando Murillo**

## CONTENIDO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>   | <b>9</b>  |
| <b>TÍTULO PRIMERO. DE LA DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DEL ESTATUTO PROFESORAL</b> | <b>12</b> |
| <b>TÍTULO SEGUNDO. DEL PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD: SELECCIÓN Y VINCULACIÓN</b>          | <b>14</b> |
| <b>CAPÍTULO I. DEFINICIÓN, FUNCIONES Y PROCESOS</b>                                     | <b>14</b> |
| <b>CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES</b>                                | <b>19</b> |
| <b>CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESORAL</b>   | <b>22</b> |
| <b>CAPÍTULO IV. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>  | <b>25</b> |
| <b>TÍTULO TERCERO. DEL ESCALAFÓN PROFESORAL</b>   | <b>26</b> |
| <b>CAPÍTULO I. DEFINICIÓN Y CATEGORÍAS DEL ESCALAFÓN</b>                                | <b>26</b> |
| <b>CAPÍTULO II. DE LA PROMOCIÓN</b>   | <b>40</b> |
| <b>CAPÍTULO III. DE LAS DISTINCIONES Y ESTÍMULOS</b>                                    | <b>41</b> |
| <b>CAPÍTULO IV. DE LA COMISIÓN DE ESCALAFÓN PROFESORAL (CED)</b>                        | <b>44</b> |
| <b>CAPÍTULO V. DE LAS SITUACIONES LABORALES</b>   | <b>46</b> |
| <b>CAPÍTULO VI. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>   | <b>51</b> |





## INTRODUCCIÓN

La Universidad Católica de Manizales, institución de educación superior fundada por la Congregación de las Hermanas de la Caridad Dominicanas de la Presentación de la Santísima Virgen, sitúa la reflexión sobre la *formación* en el marco de su sistema teleológico, como el sello distintivo que en la dimensión de lo humano, se reconoce como la principal aspiración para el cumplimiento de la Misión Institucional. Dentro de este contexto, la Universidad en el ámbito académico, científico y humanístico favorece el desarrollo armónico de oportunidades que privilegian y posibilitan la formación de la persona como un todo. De esta manera, promueve en su proyecto educativo, fortalecer la identidad institucional del profesorado como elemento crucial de la calidad educativa, dirigiendo su preparación hacia procesos de renovación pedagógica e investigativa a través de la actualización de prácticas y competencias, con el objeto de afianzar la idea de formación integral en el descubrimiento, la comunicación y la conservación de la verdad en la ciencia, con inspiración en un fundamento humano y cristiano de la persona comprometida con la construcción de sociedad.

La Universidad persigue, con el logro de la Misión, desarrollar el talento humano de todos los miembros de la comunidad universitaria, con el propósito de poner al alcance de quienes problematizan la realidad, la capacidad de innovación, crítica y reflexión en la docencia, la investigación y la proyección social como retos de formación integral de sus profesiones. Todo ello, para apropiarse aquello que en uso de la autonomía, la libertad, la creatividad y la responsabilidad, se

manifiesta como perfeccionamiento y trascendencia del ser humano.

De lo anterior se desprende que el cumplimiento de la Misión Institucional, justifica presentar un Estatuto del Desarrollo Profesorado que motive la constitución de un cuerpo de profesores que goce de oportunidades para su perfeccionamiento personal y profesional. Esto quiere decir que presentar un estatuto como opción de desarrollo académico, científico y humano para su formación, es una oportunidad que privilegia la construcción de *identidad* de manera conjunta con la filosofía de la comunidad universitaria, al prestar su servicio a las demandas y exigencias de la sociedad, la educación y la cultura.

De conformidad con los criterios para el logro de la Misión, se busca consolidar la academia como comunidad de pensamiento y transformación, a través de la aplicación de políticas, como dispositivo fundamental para el fortalecimiento de los planes de desarrollo institucional. Por eso, todo proyecto profesoral implica concebir modalidades de gestión a través de una política institucional de formación, concebida como eje ideológico del Proyecto Educativo Universitario. Desde esta perspectiva, la Universidad Católica de Manizales presenta su criterio de política desde el siguiente planteamiento:

*La Universidad Católica de Manizales orienta su proyecto de excelencia académica en torno al ideal de realización humana del perfeccionamiento personal y profesional de su cuerpo profesoral. Su fundamento compromete integrar experiencias académicas y proyectos de vida en un escenario que*

*estimula desarrollar competencias pedagógicas e investigativas, dirigidas a fortalecer el compromiso con la propia gestión y profesionalización de la carrera profesoral como práctica social y cultural. Por consiguiente, el sentido de la formación del profesorado parte del precisar objetivos y principios deseables para orientar las acciones acerca de la formación para el desarrollo institucional de la profesión docente, como horizonte de sentido de una práctica comprometida con el servicio, la generación de conocimiento y la construcción de ciudadanía, siempre en perspectiva de su humanización, socialización y trascendencia para la comunidad universitaria y el progreso del país.*

**Carlos Eduardo García López**  
**Vicerrector Académico**

## **TÍTULO PRIMERO. DE LA DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DEL ESTATUTO PROFESORAL**

**Artículo 1. Definición.** El Estatuto Profesor al es el conjunto de normas que regulan las condiciones del personal docente en cuanto a vinculación, funciones, estímulos, valoración de su desempeño, ingreso y clasificación en el Escalafón Profesor al y demás situaciones administrativas propias de la función de profesor.

**Artículo 2. Objetivos.** Además de los contenidos en la Ley 30 de 1992, son objetivos del presente Estatuto los siguientes:

- Responder a una política de desarrollo institucional frente al personal profesor al de la Universidad, dentro de los principios de justicia, equidad y bien común.
- Promover el desarrollo y la excelencia académica de los profesores a través del ejercicio de la investigación, la docencia, la proyección social y la internacionalización.
- Precisar, definir y regular las normas contenidas dentro del presente Estatuto, con el fin de garantizar y promover la carrera profesor al en la Universidad Católica de Manizales.
- Responder a las exigencias y los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional frente a la normatividad vigente.

**Artículo 3. Principios.** El presente Estatuto se regirá por los siguientes principios:

**Legalidad.** Las normas contempladas en este Estatuto se rigen por la Constitución Política, las leyes de Colombia y las normas de la Universidad Católica de Manizales.

**Excelencia Académica.** Entendida como la búsqueda de los más altos niveles del conocimiento, con el fin de orientar la carrera profesoral, la cualificación y mejoramiento de la producción intelectual e investigativa.

**Autonomía Universitaria.** Que garantiza a la Institución, la facultad de crear, ordenar y desarrollar sus propios programas académicos; definir y organizar sus políticas, labores académicas, culturales y administrativas; seleccionar a sus profesores y estudiantes; establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su Misión y de la función institucional; y definir los controles internos para los efectos académicos.

**Universalidad.** En virtud de la cual, la Institución estará abierta a todos los saberes, manifestaciones del pensamiento y expresiones culturales, acordes con los principios y normas de la Iglesia Católica.

**Igualdad.** Para dar a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que no implique preferencias o discriminaciones por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza o de credo.

**Libertad y Convivencia.** A través de este principio, se busca la práctica del diálogo y la argumentación como métodos para conseguir la convivencia y la solución de los conflictos.

## TÍTULO SEGUNDO. DEL PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD: SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

### CAPÍTULO I. DEFINICIÓN, FUNCIONES Y PROCESOS

**Artículo 4. Definición.** Se entiende por profesor de la Universidad Católica de Manizales, el encargado en su labor académica, de orientar y desarrollar actividades referidas a la *Docencia, la Investigación y la Proyección Social*, en los niveles y modalidades educativas ofrecidas por la Universidad, conforme con su Misión y con sujeción a los planes y políticas institucionales, sujeto a desempeñar temporalmente funciones administrativas.

**Parágrafo:** los cargos administrativos contemplados en la estructura académico- administrativa de la Universidad podrán ser ocupados por profesores escalafonados, acorde con los estatutos de la Universidad y la política de contratación.

**Artículo 5. Funciones.** Las funciones generales en la Universidad tienen como ejes *la Docencia, la Investigación y la Proyección Social*, en el marco de la Misión y con sujeción a las políticas y planes institucionales. Por lo tanto, todo profesor de planta de la Universidad Católica de Manizales tiene como función crear, dinamizar y difundir el saber mediante la investigación, la docencia y la proyección social; así como cumplir con las demás funciones generales de gestión académica propias del profesor universitario. Son funciones de carácter general:

- La preparación, orientación y desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, de acuerdo con la

naturaleza de su profesión y el objeto de estudio del respectivo programa académico.

- El diseño, gestión, ejecución y divulgación de proyectos de investigación.
- El desarrollo de actividades académicas y administrativas propias de la función profesoral.
- La planificación, ejecución y/o participación en programas de proyección social.
- La asesoría, dirección y evaluación de trabajos de grado en los distintos niveles y modalidades de formación.
- La tutoría académica a estudiantes.
- La participación en eventos académicos-científicos en el contexto nacional e internacional y en programas de actualización, capacitación y educación permanente.

**Artículo 6. Proceso de selección profesoral.** El proceso de selección profesoral se surtirá de la siguiente manera:

Las nuevas vacantes son informadas al área de Talento Humano mediante una requisición en el Sistema de Información de Talento Humano, donde se verifican las características del cargo —denominación, perfil del aspirante, tipo de contrato, salario y funciones del cargo—. Las fuentes de información para la búsqueda de candidatos son, en primer lugar, la información suministrada por los jefes de dependencias, banco de

hojas de vida del área de Talento Humano, instituciones locales o regionales por medio de oficinas de egresados, Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA], avisos clasificados, entre otras.

El proceso de selección se coordina desde Talento Humano, en coherencia con las directrices de la Rectoría. Los jefes de dependencia no participan en la decisión final, pero sí lo hacen en la etapa del proceso “prueba técnica”.

**Prueba técnica.** Consiste en la preparación y presentación de una mini-clase de aproximadamente 20 minutos, con un tema previo asignado por la Dirección de Programa o Decanatura o dependencia competente. Los asistentes a esta prueba son: el director del programa, el decano de la facultad a la cual se encuentra adscrito el programa, un profesor experto en el tema, un profesor experto en pedagogía educativa, la psicóloga y la coordinadora de Talento Humano. En el caso del personal administrativo, también se hace una presentación de un tema relacionado con su puesto de trabajo, como un proyecto de intervención o una propuesta específica, donde se analizan sus conocimientos en el área.

Con los resultados obtenidos en la prueba técnica, se decide cuáles de los candidatos continúan en el proceso; el siguiente paso es la prueba psicológica, aplicada y analizada por una de las psicólogas de la Institución, teniendo en cuenta las características del cargo.

**Parágrafo primero:** la decisión final será tomada por la Rectora, analizando los resultados obtenidos en ambas pruebas.



La universidad cumple con las disposiciones de la Ley en cuanto a la contratación laboral de personal docente.

**Parágrafo segundo:** la vinculación del profesorado se realizará de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la Institución.

**Parágrafo tercero:** cuando no se presenten aspirantes o cuando estos no reúnan los requisitos exigidos, se procederá a la realización de una nueva convocatoria.

**Parágrafo cuarto:** si un profesor ha dejado de laborar en la Universidad en un tiempo no superior a tres años, ingresará previa revisión de su hoja de vida y visto bueno de la Rectoría y la Vicerrectoría Académica.

**Artículo 7. Selección y formación del docente de educación a distancia.** Quien aspire a vincularse a un programa con metodología a distancia de la UCM, se somete a un proceso de selección exigente y riguroso, que le permite a la Universidad identificar en el aspirante, las competencias relacionadas con las siguientes capacidades planteadas por el Ministerio de Educación Nacional [MEN], en el documento "Lineamientos de calidad para la verificación de las condiciones de calidad de los programas virtuales y a distancia"<sup>1</sup>:

- Motivar y potenciar el aprendizaje independiente y autónomo (García, 2008, p. 34).
- Conocer e implementar el modelo de educación a distancia de la IES.

<sup>1</sup>Ministerio de Educación Nacional. (2015). Lineamientos de calidad para la verificación de las condiciones de calidad de los programas virtuales y a distancia. Recuperado de [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-338171\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-338171_archivo_pdf.pdf)

- Fomentar la interacción y el trabajo colaborativo.
- Conocer y usar las TIC, según el modelo de educación a distancia definido por la IES.
- Comprender los principios, componentes, evaluación y roles de la educación virtual y a distancia, la andragogía y las diferencias frente a la educación presencial.
- Identificar y respetar las diversas formas de aprendizaje.
- Fomentar la comunicación entre docentes-estudiantes, estudiantes-estudiantes y estudiantes-comunidades.
- Manejar las diferentes actividades disponibles en los ambientes de aprendizaje a distancia (p.15).

Una vez vinculado el docente a un programa con metodología a distancia, la Universidad ofrece un proceso de capacitación articulada con el proceso de selección, para aproximar al docente al modelo de educación a distancia, identificando los compromisos y los temas de interés general, como: filosofía institucional, investigación, beneficios institucionales y laborales, políticas de calidad, oportunidades de intercambio, comunidad académica y estrategias de trabajo autónomo, independiente, colaborativo y cooperativo, como lo establece el MEN.

**Artículo 8. Formas de vinculación.** Los profesores de la Universidad Católica de Manizales se vincularán contractualmente, en alguna de las siguientes modalidades, según su dedicación:

- Profesor de Planta
- Profesor por Hora Cátedra
- Otras formas de vinculación reguladas por las normas de la Universidad

**Parágrafo:** es profesor de planta, la persona natural que ha sido vinculada a la Universidad mediante contrato de trabajo y cuya actividad comprende la docencia, la investigación o la proyección social; así como las actividades derivadas de la gestión académica propias del profesor universitario. Los profesores de planta, según su dedicación, son de tiempo completo, tiempo parcial, medio tiempo o cuarto de tiempo.

## **CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES**

**Artículo 9. Derechos.** Además de los contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo, son derechos de los profesores de la Universidad Católica de Manizales:

- Gozar de autonomía en sus actividades académicas, para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos, dentro del principio de libertad de cátedra y el respeto a la filosofía institucional.
- Participar en programas de desarrollo profesional y capacitación académica, de acuerdo con los planes de desarrollo académico que adopte la Universidad.

- Disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual por derechos morales de autor, de la producción académica o científica de conformidad con la ley, los estatutos y reglamentos de la Universidad.
- Elegir y ser elegido para los cargos que correspondan a la participación del profesor en organismos de gobierno y organismos asesores de la Universidad.
- Recibir trato adecuado y respetuoso de parte de superiores, colegas, estudiantes y demás integrantes de la comunidad universitaria.
- Conocer, en caso de ser objeto de un proceso o seguimiento disciplinario, el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación; ser oído en declaración de descargos; e interponer los recursos que contemplan la ley y los reglamentos de la Universidad.
- Ser incluidos en el escalafón profesoral, ascender en él y permanecer en el servicio, siempre y cuando, cumplan los requisitos estipulados en los estatutos y reglamentos de la Universidad.

**Artículo 10. Deberes.** Además de los contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo, son deberes de los profesores de la Universidad Católica de Manizales:

- Identificarse plenamente con la Misión de la Universidad Católica de Manizales y asumir compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, el Reglamento Interno de Trabajo y el Estatuto Profesorado.

- Buscar la excelencia académica, por medio de su capacitación y actualización permanentes.
- Conocer y difundir la Misión, la Visión y los Valores Corporativos de la Universidad Católica de Manizales, en la facultad, el programa o unidad académica donde presta sus servicios.
- Ejercer la actividad académica con sujeción a principios éticos, científicos y pedagógicos, con rigor intelectual y con respeto por las diferentes formas de pensamiento.
- Asesorar a la Universidad en materia profesoral, académica, investigativa, administrativa y técnica cuando ella lo solicitare.
- Realizar actividades de evaluación de la producción académica, servir de jurado de trabajos de grado y emitir los conceptos que le solicitaren.
- Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- Cumplir con las actividades programadas en su plan de gestión académica en forma diligente, eficiente y puntual.
- Cumplir con las obligaciones derivadas de las actividades de capacitación y perfeccionamiento académico que le son otorgadas o facilitadas por la Universidad.

### CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESORAL

**Artículo 11. Clasificación.** La clasificación profesoral de la Universidad atiende a los criterios de dedicación, modalidad de contratación, título académico y grado en el escalafón profesoral. La clasificación general de los profesores es la siguiente:

- **Profesor escalafonado:** es el profesor que ingresa al Escalafón Profesorado en las categorías de Profesor Instructor, Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular.
- **Profesor invitado:** es aquel profesor de otras instituciones educativas de reconocido prestigio que, por sus méritos académicos y su experiencia investigativa en un determinado campo del saber, es invitado a la Universidad sin tener vínculo laboral y hace presencia en ella con el objeto de participar en actividades de docencia, investigación o proyección social, por un tiempo limitado y precedido de una invitación institucional.
- **Profesor *ad-honorem*:** aquel que es vinculado excepcionalmente, en virtud de su producción académica o sus realizaciones profesionales o científicas destacadas, para cumplir actividades académicas de orientación de cátedra, supervisión, asistencia a estudiantes en prácticas. El Profesor *ad-honorem* no tiene vinculación laboral con la Universidad, no percibe remuneración salarial y se compromete a cumplir con las obligaciones que se le asignen y a acatar los reglamentos establecidos en la Institución. Su servicio se hará de acuerdo

con la dedicación para tal fin, podrá escalafonarse cumpliendo con los requisitos establecidos para cada categoría. Cuando sus funciones se vayan a ejecutar en la misma institución con la cual tiene vínculo laboral, su servicio debe tener la aprobación escrita del representante legal de la empresa. Su asignación se hará desde la Rectoría, previa solicitud de la dependencia por la cual se vinculó a la Universidad, con el visto bueno de la Vicerrectoría Académica. El reconocimiento se hará con un certificado que acredite su condición.

- **Según la dedicación:** tiempo completo, tiempo parcial, medio tiempo, cuarto de tiempo y catedráticos.

- Es profesor de **tiempo completo** (TC) quien dedica la totalidad de la jornada, según contrato laboral, 40 horas semanales, al servicio en la Universidad.

- Es profesor de **tiempo parcial** (TP) quien dedica 30 horas semanales al servicio en la Universidad.

- Es profesor de **medio tiempo** (MT) quien dedica 20 horas semanales al servicio en la Universidad.

- Es profesor de **cuarto de tiempo** (CT) quien dedica 10 horas semanales al servicio en la Universidad.

- Es **catedrático** quien dedica hasta 6 horas semanales o menos al servicio de la Universidad.

- La dedicación de horas en docencia directa, investigación, proyección social y otras actividades académicas o administrativas, responde a los lineamientos que para cada periodo académico

presentará la Vicerrectoría Académica, acorde con las dinámicas curriculares de cada programa. En todo caso, estas asignaciones requerirán de la concertación y visto bueno de las Direcciones de Docencia y Formación, Investigaciones y Posgrados, y de las Facultades y Direcciones de Programa.

- Se entiende por asignaciones académicas, las responsabilidades estimadas en tiempo para el desarrollo de:

- **Docencia:** docencia directa, docencia por medios virtuales, tutorías para el mejoramiento de los procesos de aprendizaje, asesorías en prácticas y trabajos de grado.

- **Investigación:** liderazgo de proyectos de investigación, co-investigador, líder de grupo de investigación, líder de línea de investigación, tutor de semillero de investigación, horas para colectivos de grupo y de línea de investigación.

- **Proyección social:** liderazgo de proyectos de desarrollo, co-ejecución de proyectos de desarrollo, asesoría de proyectos de emprendimiento.

- **Según el título académico:** Posdoctor, Doctor, Magíster, Especialista, Universitario o Licenciado.

- **Según el grado en el escalafón:** Profesor Instructor, Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular.



## CAPÍTULO IV. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Artículo 12. Objetivos de la evaluación de desempeño profesoral.** La valoración del desempeño profesoral tiene como objetivos la valoración, examen, análisis y potenciación de las competencias y talentos de los funcionarios de la institución, tanto administrativos como docentes; igualmente, tiene como propósito identificar los aspectos por mejorar para tomar acciones correctivas y maximizar el desempeño en cada uno de los puestos de trabajo.

Los criterios y procedimientos que normalizan el proceso de evaluación de los profesores se regulan por los lineamientos y protocolos generados por la Dirección de Talento Humano y por la Vicerrectoría Académica.

**Artículo 13. Periodicidad de la evaluación de desempeño profesoral.** La valoración del desempeño se realiza una vez por semestre para los profesores, con el apoyo de un equipo interdisciplinario idóneo que coordina el proceso institucional, quienes han sido capacitados como evaluadores para un adecuado desarrollo del proceso. La Institución cuenta con los recursos físicos, tecnológicos, logísticos y financieros para llevar a cabo el proceso de valoración del desempeño.

**Artículo 14. Ponderación de la evaluación de desempeño profesoral.** La valoración del desempeño es un proceso permanente que se consolida cada período académico, mediante la ponderación de las valoraciones obtenidas por el profesor en los diferentes

momentos del proceso, de acuerdo con sus funciones y compromisos de gestión consignados en el plan de acción, así:

- Valoración del desempeño profesoral por parte de los estudiantes, con un valor del 50% en la ponderación final.
- Relación dialógica entre competencias y grados, concertada entre el director del programa y el profesor, con un valor del 25% en la ponderación final.
- Autoevaluación del desempeño, con un valor del 25% en la ponderación final.

Para que el profesor pueda aspirar a ser escalafonado dentro de la Institución, debe cumplir con los requisitos establecidos en el Estatuto Profesorado, además de haber sido evaluado con un puntaje igual o superior al 80%, resultado del promedio de las valoraciones de bueno y excelente en el proceso de Valoración del Desempeño.

**Parágrafo:** compete a la Comisión Institucional de Valoración del Desempeño, orientar, asesorar y liderar toda la ruta del proceso de evaluación profesoral en coordinación con los decanos, directores de programa y la Vicerrectoría Académica.

## **TÍTULO TERCERO. DEL ESCALAFÓN PROFESORAL**

### **CAPÍTULO I. DEFINICIÓN Y CATEGORÍAS DEL ESCALAFÓN**

**Artículo 15. Definición.** El escalafón profesoral es el mecanismo a través del cual se promueve y regula la

carrera profesoral al interior de la Universidad Católica de Manizales. Para tal fin, se define una escala de méritos académicos representados en categorías, a las que corresponden funciones, responsabilidades y derechos de acuerdo con la idoneidad, experiencia y distinciones académicas reconocidas.

**Parágrafo primero:** es requisito para ser vinculado e inscribirse en el escalafón profesoral, acreditar título universitario de programa académico con Registro Calificado, expedido por una universidad colombiana reconocida por el MEN.

**Parágrafo segundo:** en el caso de títulos obtenidos en el extranjero, se reconocerán aquellos que hayan sido debidamente convalidados ante el MEN.

**Artículo 16. Categorías.** El escalafón profesoral comprende las siguientes categorías:

- Instructor
- Auxiliar
- Asistente
- Asociado
- Titular

**Parágrafo primero:** las categorías antes mencionadas, corresponden a etapas en las que, quienes hayan adquirido una formación básica como profesor universitario, entran a participar con un grado de responsabilidad cada vez mayor, en los procesos de planeación y desarrollo de las tareas profesorales, investigativas, de proyección social o de gestión académica.

**Parágrafo segundo:** para efectos de promoción, año académico equivale al período de dos semestres académicos consecutivos.

**Parágrafo tercero:** para efectos de promoción, la antigüedad puede considerarse en años continuos o discontinuos.

**Parágrafo cuarto:** todo profesor de la Universidad Católica de Manizales debe tener un nivel de formación equivalente o superior al programa en el cual desarrollará sus actividades académicas.

**Parágrafo quinto:** el profesor con título de Doctorado que se vincule a la Universidad Católica de Manizales y acredite experiencia y producción académica, podrá ser escalafonado hasta en la categoría de Profesor Asociado, previa validación de su hoja de vida por la Comisión de Escalafón Profesorado.

**Parágrafo sexto:** el ingreso al escalafón se definirá en la Comisión de Escalafón Profesorado conforme al nivel de formación, producción académica y experiencia, según las exigencias de los planes institucionales de desarrollo, así como los planes de gestión académico – administrativa, que incluyen el fomento y estímulo al desempeño académico en cada categoría y a la dedicación para impulsar y dirigir procesos de investigación de docentes y estudiantes de maestría o doctorado en la respectiva unidad académica.

**Artículo 17. Vinculación (a) de profesores a programas de maestría y doctorado.** Para profesores con dedicación del 100% del tiempo a programas de Maestría y Doctorado, aplican las categorías Auxiliar,

Asistente, Asociado y Titular. La vinculación en las categorías Auxiliar y Asistente, se realizará de acuerdo con lo establecido en los artículos 20 y 22. Para las vinculaciones en las categorías Asociado y Titular, se unifican con los criterios establecidos en los artículos 23 y 24.

**Artículo 18. Requisitos para el ingreso a la categoría Profesor Instructor.** Instructor es la primera categoría del escalafón profesoral y tiene los siguientes requisitos:

- Certificar el desempeño como profesor de planta o de cátedra, acreditando una experiencia de docencia directa de mínimo 150 horas anuales en los últimos dos años, en una Universidad o Instituto de Educación reconocido por el MEN. Igualmente, la Universidad podrá homologar las horas de docencia directa con experiencia laboral certificada en la ejecución de ejercicios de investigación, proyección o desarrollo (150 horas anuales en los últimos dos años).
- En el caso de profesionales recién egresados, los dos años de experiencia pueden ser validados a través de la participación en semilleros, monitorías, actividades de investigación o proyección social. Dicha validación será puesta a consideración de la Comisión de Escalafón Docente.
- Acreditar título profesional y de posgrado.

**Artículo 19. Requisitos para el ingreso a la categoría Profesor Auxiliar.** Auxiliar es la segunda categoría del escalafón profesoral y tiene los siguientes requisitos:

- Un año académico en calidad de Profesor Instructor.

- Acreditar título de posgrado.
- Haber sido evaluado con un promedio igual o superior al 80%, en los dos niveles más altos de evaluación, de acuerdo con los lineamientos del Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño Docente. El resultado debe corresponder al promedio de los últimos dos períodos evaluados.
- Demostrar competencia A2 en lengua extranjera, según el Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas (equivalente a VI niveles de inglés; VI niveles de francés; IV niveles de portugués; y IV niveles de italiano).
- Haber realizado y aprobado los diplomados en Docencia Universitaria y Ambientes Virtuales de Aprendizaje, programados por la Universidad dentro de los programas de capacitación del profesorado.

**Artículo 20. Vinculación y promoción de profesores a programas de maestría o doctorado en la categoría Profesor Auxiliar.** Requisitos:

- Tiempo de servicio como Profesor Instructor por un período mínimo de un año para los profesores de la Institución.
- Acreditar título de maestría o doctorado.
- Certificar experiencia docente de mínimo dos años, en Institución de Educación Superior en programas de pregrado y posgrado (mínimo 100 horas en pregrado y 50 horas en maestría y/o doctorado).

- Haber sido evaluado satisfactoriamente a nivel académico, en los dos últimos periodos en una Institución de Educación Superior.
- Recomendación académica del jefe inmediato correspondiente al desempeño académico para los profesores de la Institución.
- Demostrar competencia A2 en lengua extranjera según el Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas (equivalente a VI niveles de inglés; VI niveles de francés; IV niveles de portugués; y IV niveles de italiano).
- Demostrar participación en un grupo de investigación escalafonado en Colciencias en los últimos dos años.
- Certificar participación como co-investigador o asistente en un proyecto de investigación finalizado en los últimos dos años.
- Certificar dos publicaciones en revistas indexadas en categoría C o B según el Índice Bibliográfico Nacional de Colciencias o el equivalente en índices bibliográficos internacionales; o certificar dos publicaciones (autor de libro) derivadas de ejercicios de investigación o de extensión social con criterios verificables de calidad, visibilidad y reconocimiento.  
**Nota:** la vigencia de las publicaciones es de máximo cinco años.

**Artículo 21. Requisitos para el ingreso a la categoría Profesor Asistente.** Asistente es la tercera categoría del escalafón profesoral y tiene los siguientes requisitos:

- Haberse desempeñado como Profesor Auxiliar por un período mínimo de dos años en la Universidad Católica de Manizales.
- Acreditar título mínimo de maestría.
- Haber sido evaluado con un promedio igual o superior al 80%, en los dos niveles más altos de evaluación, de acuerdo con los lineamientos del Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño Docente. El resultado debe corresponder al promedio de los últimos dos períodos evaluados.
- Demostrar competencia B1 (inicial) en lengua extranjera según el Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas (equivalente a IX niveles de inglés; IX niveles de francés; VI niveles de portugués; y VI niveles de italiano).
- Acreditar un curso, taller, seminario o diplomado de actualización no menor de 40 horas, en el campo disciplinar y otro en el campo pedagógico o didáctico, realizados en los últimos dos años.
- Participación en los procesos de aseguramiento de la calidad institucional: elaboración de documentos maestros para la obtención o renovación de registros calificados de programas académicos; construcción de informes de autoevaluación con fines de acreditación o de renovación de acreditación de programas de pregrado y posgrado.
- Certificar en concordancia con la normativa vigente, el cumplimiento de los requisitos en uno de los siguientes campos: Investigación, Proyección Social o Docencia.



**En el campo de la investigación:**

Certificar participación como co-investigador o asistente en un proyecto de investigación terminado con Acuerdo del Consejo Académico.

Publicaciones científicas: certificar un artículo científico en revistas con indexación en categoría C o B según el Índice Bibliográfico Nacional de Colciencias o su equivalente en índices bibliográficos internacionales; o certificar una publicación (como autor de libro) derivada de ejercicios de investigación con criterios verificables de calidad, visibilidad y reconocimiento.

**Nota:** la vigencia de las publicaciones es de máximo cuatro años.

**En el campo de la proyección social:**

Certificar participación en la formulación y ejecución de uno de los siguientes proyectos: educación continuada, empresarismo, extensión solidaria, consultoría o asesoría para el desarrollo de la proyección social, terminado y evaluado satisfactoriamente.

Publicación de un artículo resultado de actividades de proyección social, en revistas con indexación en categoría C o B según el Índice Bibliográfico Nacional de Colciencias o su equivalente en índices bibliográficos internacionales; o certificar una publicación (como autor de libro) derivada de ejercicios de extensión social con criterios verificables de calidad, visibilidad y reconocimiento. **Nota:** la vigencia de las publicaciones es de máximo cuatro años.

**En el campo de la docencia:**

Certificación de ejecución de un proyecto pedagógico de aula.

Publicaciones: presentación de un artículo resultado de proyectos pedagógicos de aula, publicado en revistas del tipo C o B según el Índice Bibliográfico Nacional de Colciencias o su equivalente en índices bibliográficos internacionales; o certificar una publicación (como autor de libro) derivada del ejercicio docente con criterios verificables de calidad, visibilidad y reconocimiento.

**Nota:** la vigencia de las publicaciones es de máximo cuatro años.

## **Artículo 22. Vinculación y promoción de profesores a programas de maestría o doctorado a la categoría Profesor Asistente.** Requisitos:

- Tiempo de servicio como Profesor Auxiliar vinculado a un programa de maestría o doctorado de la Universidad, por un período mínimo de dos años.
- Acreditar título de maestría o doctorado.
- Certificar experiencia docente de mínimo dos años, en Institución de Educación Superior en programas de pregrado y posgrado a nivel de maestría o doctorado (mínimo 350 horas).
- Haber sido evaluado satisfactoriamente a nivel académico, en los dos últimos periodos en una Institución de Educación Superior.
- Recomendación académica del jefe inmediato, correspondiente a su desempeño en los últimos dos años para los profesores de la institución.
- Demostrar competencia B1 (inicial) en lengua extranjera según el Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas (equivalente a IX niveles de

inglés; IX niveles de francés; VI niveles de portugués; VI niveles de italiano).

- Haber realizado y aprobado los diplomados en Docencia Universitaria y Ambientes Virtuales de Aprendizaje programados por la Universidad dentro de los programas de capacitación del profesorado.
- Demostrar participación en un grupo de investigación escalafonado en Colciencias en los últimos dos años.
- Certificar participación como investigador principal o como co-investigador en un proyecto de investigación finalizado en los últimos dos años.
- Certificar dos artículos científicos en los últimos cinco años, en revistas con indexación en categoría C o B según el Índice Bibliográfico Nacional de Colciencias o su equivalente en índices bibliográficos internacionales; o certificar dos publicaciones (autor de libro) derivadas de ejercicios de procesos investigativos o de extensión social con criterios verificables de calidad, visibilidad y reconocimiento.  
**Nota:** la vigencia de las publicaciones es de máximo cinco años.

**Artículo 23. Requisitos para el ingreso a la categoría Profesor Asociado.** Asociado es la cuarta categoría del escalafón profesoral y tiene los siguientes requisitos:

- Haberse desempeñado como Profesor Asistente por un período mínimo de tres años en la Universidad Católica de Manizales.

- Acreditar título mínimo de maestría.
- Haber sido evaluado con un promedio igual o superior al 80%, en los dos niveles más altos de evaluación, de acuerdo con los lineamientos del Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño Docente. El resultado debe corresponder al promedio de los últimos dos períodos evaluados.
- Demostrar suficiencia B1 en lengua extranjera según el Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas (equivalente a XII niveles de inglés; XII niveles de francés; VIII niveles de portugués; VIII niveles de italiano).
- Acreditar un curso, taller, seminario o diplomado de actualización no menor de 120 horas, en el campo disciplinar y otro en el campo pedagógico o didáctico, realizados en los últimos tres años.
- Participación en los procesos de aseguramiento de la calidad institucional: elaboración de documentos maestros para la obtención o renovación de registros calificados de programas académicos; construcción de informes de autoevaluación con fines de acreditación o de renovación de acreditación de programas de pregrado y posgrado.
- Certificar representación institucional como par académico ACTIVO en alguna de las siguientes instancias nacionales o internacionales: Colciencias; la Comisión Nacional de Acreditación [CNA]; la Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior [CONACES]; programas de maestría; programas de doctorado; revistas científicas indexadas; redes académicas; o redes de investigación.

- Certificar en concordancia con la normativa vigente, el cumplimiento de los requisitos en *uno* de los siguientes campos: Investigación, Proyección Social o Docencia.

### **En el campo de la investigación:**

Certificar participación como investigador principal en un proyecto de investigación terminado con Acuerdo del Consejo Académico.

Publicaciones científicas: presentación de dos artículos de investigación publicados en revistas del tipo B o A, según el Índice Bibliográfico Nacional de Colciencias o su equivalente en índices bibliográficos internacionales; o certificar dos publicaciones (como autor de libro) derivadas de ejercicios de investigación con criterios verificables de calidad, visibilidad y reconocimiento.

**Nota:** la vigencia de las publicaciones es de máximo cuatro años.

### **En el campo de la proyección social:**

Certificar participación en la formulación y ejecución de uno de los siguientes proyectos: educación continuada, empresarismo, extensión solidaria, consultoría o asesoría para el desarrollo de la proyección social, terminado y evaluado satisfactoriamente.

Presentación de dos artículos resultado de actividades de proyección social, publicados en revistas del tipo B o A según el Índice Bibliográfico Nacional de Colciencias o su equivalente en índices bibliográficos internacionales; o certificar dos publicaciones (como autor de libro) derivadas de ejercicios de extensión social con criterios verificables de calidad, visibilidad y reconocimiento. **Nota:** la vigencia de las publicaciones es de máximo cuatro años.

### **En el campo de la docencia:**

Certificación de ejecución de un proyecto pedagógico de aula.

Publicaciones: presentación de dos artículos como resultado de proyectos pedagógicos de aula, publicado en revistas del tipo B o A según el Índice Bibliográfico Nacional de Colciencias o su equivalente en índices bibliográficos internacionales; o certificar dos publicaciones (como autor de libro) derivadas del ejercicio docente con criterios verificables de calidad, visibilidad y reconocimiento. **Nota:** la vigencia de las publicaciones es de máximo cuatro años.

**Artículo 24. Requisitos para el ingreso a la categoría Profesor Titular.** Titular es la quinta y última categoría del escalafón profesoral y tiene los siguientes requisitos:

- Haberse desempeñado como Profesor Asociado por un período mínimo de cuatro años en la Universidad Católica de Manizales.
- Acreditar título de doctorado.
- Haber sido evaluado con un promedio igual o superior al 80%, en los dos niveles más altos de evaluación, de acuerdo con los lineamientos del Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño Docente. El resultado debe corresponder al promedio de los últimos dos períodos evaluados.
- Demostrar suficiencia B2 en lengua extranjera según el Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas (equivalente a XVI niveles de inglés; XVI niveles de francés; X niveles de portugués; X niveles de italiano).

- Acreditar un curso, taller, seminario o diplomado de actualización no menor de 180 horas, en el campo disciplinar y otro en el campo pedagógico o didáctico, realizados en los últimos tres años.
- Participación en los procesos de aseguramiento de la calidad institucional: elaboración de documentos maestros para la obtención o renovación de registros calificados de programas académicos; construcción de informes de autoevaluación con fines de acreditación o de renovación de acreditación de programas de pregrado y posgrado; participación activa como miembro de los comités de autoevaluación y acreditación de programas, tanto de pregrado como de posgrado.
- Certificar participación como investigador principal en dos proyectos de investigación terminados con Acuerdo del Consejo Académico.
- Publicaciones científicas: presentación de tres artículos de investigación publicados en revistas internacionales del tipo A, según el Índice Bibliográfico Nacional de Colciencias o su equivalente en índices bibliográficos internacionales.
- Certificar una publicación (como autor de libro) derivada de ejercicios de investigación con criterios verificables de calidad, visibilidad y reconocimiento.  
**Nota:** la vigencia de las publicaciones es de máximo cinco años.
- Certificar representación institucional como par académico ACTIVO en alguna de las siguientes instancias nacionales o internacionales: Colciencias;

CNA; CONACES; programas de maestría; programas de doctorado; revistas científicas indexadas; redes académicas; o redes de investigación.

- Una movilidad o pasantía internacional que por sus características científicas y académicas, impacte la Universidad.

- 

**Parágrafo primero:** le corresponde a la Comisión de Escalafón Profesor al estudiar y analizar la presentación de certificaciones de otros productos reconocidos como resultado de las actividades de investigadores en grupos de investigación, como son los *productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación; productos de apropiación social y circulación del conocimiento; y productos de formación de recursos humanos*, para efectos de escalafonamiento a las categorías de Profesor Asistente, Asociado y Titular.

**Parágrafo segundo:** los profesores escalafonados que desempeñen funciones administrativas, podrán ascender en el escalafón en el tiempo de servicio cumpliendo con los requisitos anteriores.

## CAPÍTULO II. DE LA PROMOCIÓN

**Artículo 25.** La promoción es el ascenso de los profesores por las categorías del escalafón, previo cumplimiento de los requisitos específicos previstos en este Estatuto para cada categoría y las normativas de la Universidad.

**Artículo 26.** Los requisitos y condiciones para la promoción serán de carácter académico. Para ello,



se deben tener en cuenta, tiempo de servicio, capacitaciones, investigaciones, producción escrita, creaciones técnicas o industriales, experiencia docente, participación en proyectos de desarrollo, asesorías, consultorías, competencias en una lengua extranjera y la eficiencia derivada de la valoración del desempeño.

**Parágrafo primero:** el simple transcurso del tiempo, no genera por sí solo derechos para la promoción, esta se hará por valoración integral y permanente de la productividad del trabajo universitario.

**Artículo 27.** La promoción dentro del escalafón, en los periodos de tiempo definidos para cada categoría, es responsabilidad exclusiva del profesor.

**Artículo 28.** Para ser promovido dentro del escalafón, es condición inicial haber sido evaluado académicamente con un puntaje superior al 80%, en los dos niveles más altos de evaluación, según el procedimiento de valoración del desempeño.

**Parágrafo primero:** cada parámetro será tenido en cuenta por una sola vez y en un solo nivel de escalafón.

### CAPÍTULO III. DE LAS DISTINCIONES Y ESTÍMULOS

**Artículo 29.** La universidad promueve el desarrollo de actividades académicas en docencia, investigación y proyección social que agreguen valor y que generen, en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, resultados tendientes a acreditación nacional e internacional de programas académicos, generación de ingresos conexos, incremento de la productividad

científica, desarrollo de proyectos de alto impacto social, estatal y empresarial. Los estímulos pueden ser: bonificación económica, apoyo a formación posgradual, participación en eventos y seminarios, certificaciones para promoción en el escalafón docente y reconocimientos en la hoja de vida. Las cantidades y el número serán reglamentados mediante Acuerdo de Consejo de Rectoría y coordinados entre la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, en desarrollo de la Política Institucional de Estímulos.

**Artículo 30. Formación Institucional.** La formación institucional consiste en la participación de los profesores en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico y pedagógico; incluye la realización de estudios de postgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, capacitaciones, pasantías, movilidades, entrenamientos; otorgamiento de licencias o comisiones exaltando la excelencia académica, la capacidad científica y el sentido de pertinencia para desempeñar mejor su labor académica en el desarrollo institucional de su profesión profesoral.

**Parágrafo primero.** El Consejo Académico articula un plan de formación, cualificación y mejora profesoral a través del cual, se identifican las necesidades de formación en los distintos niveles y determinan los recursos requeridos para su cumplimiento.

**Parágrafo segundo.** El profesor que a nombre de la Universidad, participe en actividades de capacitación, deberá presentar a su jefe inmediato la constancia de asistencia, la información documental suministrada por el evento y una socialización académica de las temáticas dirigida a los profesores de su área.

**Artículo 31. Distinciones.** Las distinciones académicas son honores que otorga la Universidad como reconocimiento y estímulo a profesores destacados en actividades de Investigación, Docencia y Proyección Social, quienes son presentados como modelo ante la comunidad universitaria.

*Distinción Escudo de Oro:* se otorgará por solicitud de la Vicerrectoría Académica al Consejo Académico. Está dirigida a los Profesores Asistentes, Asociados o Titulares que, en el servicio a la Universidad, se hayan destacado en el campo de la ciencia, las artes, las humanidades o la técnica, o hayan prestado servicios importantes en la administración académica. La distinción consiste en el Escudo de Oro de la Universidad.

*Medalla Hermana Matilde Robledo Uribe:* será otorgada anualmente en la categoría Oro, a los Profesores Asociados o Titulares que hayan prestado sus servicios por 20 años en la Institución y en la categoría plata a quien lo hubiere hecho por 15 años.

*Medalla al Mérito Investigativo Universidad Católica de Manizales:* la otorga el Consejo Académico a investigadores y a grupos de investigación, por solicitud de la Dirección de Investigaciones y Posgrados, previa aprobación del Consejo de Investigaciones respectivo, cuando se demuestra que los investigadores han contribuido al fomento de la investigación formativa, al desarrollo de la docencia investigativa, a la consolidación de grupos y líneas de investigación y al posicionamiento investigativo de la Universidad. Esta distinción se otorga cada dos años.

*Premio Marie Poussepin:* incluye el reconocimiento a la labor realizada en una de las siguientes

categorías: gestión social, gestión empresarial e internacionalización. Esta distinción se otorgará cada dos años.

**Parágrafo:** para ser acreedor a cualquier distinción académica, será condición no haber sido sancionado por ninguna falta en los últimos tres (3) años. El Consejo Académico reglamentará las distinciones anteriores.

**Artículo 32. Reconocimiento en la hoja de vida.** Cuando un profesor tuviere un desempeño sobresaliente en una actividad académica, el Consejo de la respectiva Facultad, le expresará un reconocimiento público, del cual dejará constancia en la hoja de vida. Dicho reconocimiento será considerado como factor de buen desempeño en la valoración del periodo.

## **CAPÍTULO IV. DE LA COMISIÓN DE ESCALAFÓN PROFESORAL (CEP)**

**Artículo 33. Definición.** La Comisión de Escalafón Profesorol es la encargada de clasificar y escalafonar al profesor, según el estudio de las hojas de vida y de verificar que la documentación esté acorde con los requisitos establecidos para cada categoría.

**Artículo 34. Funciones:** Son funciones de la CEP las siguientes:

- Estudiar las hojas de vida de los profesores que soliciten su promoción para verificar el cumplimiento de los requisitos y avalar su promoción en el Escalafón.

- Presentar al Consejo de Rectoría el resultado del estudio de las hojas de vida.
- Asesorar a la Universidad en la orientación, actualización y ejercicio del Escalafón Profesional contenido en el presente Estatuto.
- Darse su propio reglamento, el cual deberá ser aprobado por el Consejo de Rectoría de la Universidad.
- Reglamentar los temas y procedimientos concernientes a la aplicación del presente Estatuto y someterlo a consideración y aprobación del Consejo de Rectoría.

**Artículo 35.** La Comisión de Escalafón Profesional estará conformada por la Vicerrectoría Académica o su delegado, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera o su delegado, la Dirección de Docencia y Formación, la Dirección de Investigaciones y Posgrados, la Dirección de Talento Humano, quien ejercerá la secretaría técnica, el Asesor Jurídico, un representante de los profesores designado por la Rectoría, la Dirección de Planeación y un invitado de la comunidad universitaria según sea el caso, el cual no tiene calidad de permanente.

**Artículo 36.** Para efectos de ingreso y calificación en el escalafón, cada profesor hará solicitud escrita a la CEP, anexando la documentación pertinente.

**Artículo 37.** El Consejo de Rectoría aprobará la clasificación definitiva dentro del Escalafón Profesional mediante Acuerdo y será notificado personalmente al profesor.

**Parágrafo:** en el caso de no aprobación de la solicitud de ascenso en el escalafón, el profesor será notificado personalmente mediante comunicación interna. Contra esta decisión procede recurso de reposición ante el Consejo de Rectoría.

**Artículo 38.** Al profesor que venga escalafonado de otra Universidad, se le podrá homologar con el escalafón de la Universidad Católica de Manizales, previo estudio realizado por la Comisión de Escalafón Profesor al y avalado por el Consejo de Rectoría, que se aplicará una vez se haya cumplido con los requisitos de estudio de la documentación, en un plazo no superior a dos meses, en los cuales se desempeñará como Profesor Instructor. La promoción a Profesor Titular deberá respetar los requisitos exigidos por el presente Estatuto y el visto bueno de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

**Artículo 39.** Cada año, durante el último trimestre, el Consejo de Rectoría programará el calendario para recepción de documentos para escalafón y notificación de la decisión de la Comisión de Escalafón Profesor al. En el caso de aprobación de la solicitud, se realizará la respectiva nivelación salarial a partir del año inmediatamente siguiente, sin retroactividad.

## CAPÍTULO V. DE LAS SITUACIONES LABORALES

Según la ley, reglamentos y estatutos de la Universidad, el profesor podrá hallarse en una de las situaciones siguientes:

**Artículo 40. Del servicio activo.** Un profesor se encuentra en servicio activo cuando ejerce las

funciones del cargo para el cual ha sido contratado. Para efectos administrativos, estará adscrito a una de los programas de una facultad, bajo la autoridad del director de programa y del decano respectivo.

**Artículo 41. De la licencia.** Un profesor se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por licencia de maternidad o paternidad.

**Parágrafo primero:** los profesores podrán solicitar licencia sin remuneración hasta por treinta (30) días continuos al año. Dentro de los ocho (8) días siguientes a su solicitud, la Rectoría, previo concepto de la Vicerrectoría Académica, concederá o negará dicha licencia.

**Parágrafo segundo:** en el caso de reconocimiento de licencia remunerada, el docente no podrá desempeñarse en otro cargo laboral fuera de la Universidad, so pena de constituirse causal de terminación del contrato con justa causa por parte de la Universidad y obligación de restituir a la Institución el salario correspondiente al período de la licencia.

**Parágrafo tercero:** las licencias por enfermedad o por maternidad se registrarán por las normas de seguridad social vigentes, pero se requerirá sin excepción, la certificación de incapacidad expedida por la Entidad Promotora de Salud [EPS] correspondiente.

**Artículo 42. De la comisión.** Un profesor se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Universidad, ejerce temporalmente funciones propias de su cargo o conexas con él, en lugares distintos de la sede de su trabajo; o cuando por encargo de la Universidad, realice

transitoriamente actividades diferentes a las inherentes al cargo del cual es titular.

Las comisiones serán:

**De servicio.** Un profesor se encuentra en comisión de servicio cuando ejerce las funciones propias del cargo en otra institución; cumple misiones especiales; participa en reuniones, conferencias, seminarios, congresos; realiza pasantías, entrenamientos u otras actividades que se relacionen con el área en que presta sus servicios.

**De estudio.** Un profesor se encuentra en comisión de estudio cuando la Universidad lo autoriza para separarse parcial o totalmente de sus funciones y adelantar estudios de postgrado o educación continuada en las condiciones y modalidades que estipulen los reglamentos.

**Administrativa.** Un profesor se encuentra en comisión administrativa cuando desempeña un cargo administrativo dentro de la Universidad.

**Parágrafo primero:** dicha comisión solo podrá otorgarse dentro del término contractual vigente, salvo la comisión de estudios, cuyo tiempo podrá variar según el caso.

**Parágrafo segundo:** la comisión de servicio hace parte de los deberes de todo profesor, y en el acto que la confiera, deberá expresarse su duración y su forma de remuneración.

**Parágrafo tercero:** en ningún caso, la comisión de



servicio podrá implicar desmejora de las condiciones de trabajo, ni violaciones de los derechos fundamentales.

**Parágrafo cuarto:** quien aspire a comisión de estudio, deberá presentar a la Vicerrectoría Académica solicitud escrita con información sobre su trayectoria, el programa y la institución que la ofrece, la relación de aquel con su área de ocupación y una sustentación de los beneficios que la Universidad obtendría de esos estudios. La Vicerrectoría Académica presentará la solicitud al Consejo de Rectoría, acompañada del concepto sobre la conveniencia y disponibilidad presupuestal para la autorización de la comisión y de la información sobre las formas de seguimiento de la misma.

**Parágrafo quinto:** además de las condiciones generales señaladas para el otorgamiento de estímulos académicos, para conceder una comisión de estudios se requerirá:

Que el profesor se encuentre escalafonado como mínimo en la categoría Profesor Asistente.

Que su última valoración del desempeño sea igual o superior al 80% y no haber sido sancionado disciplinariamente.

Que los estudios que el profesor fuere a realizar, sean afines a su especialidad o a su área de ocupación y que represente un interés claro para la Universidad.

**Parágrafo sexto:** el profesor deberá presentar el documento de aceptación de la IES donde adelantará los estudios, o un documento equivalente antes de iniciar la comisión.

**Parágrafo séptimo:** la Universidad podrá revocar en cualquier momento la comisión de estudios y exigir que el profesor reasuma sus funciones, cuando por cualquier medio, aparezca demostrado que el rendimiento académico o la asistencia no son satisfactorios, o se han incumplido las obligaciones propias de la comisión conferida, sin perjuicio de las sanciones o responsabilidades a que hubiere lugar. Contra la decisión anterior, procederá el recurso de reposición.

**Parágrafo octavo:** el profesor en comisión deberá enviar semestralmente al decano o jefe inmediato, informe sobre el desarrollo de la comisión acompañado de los certificados correspondientes, sin perjuicio de que la Universidad pueda solicitarlos extraordinariamente en cualquier tiempo.

**Parágrafo noveno:** el profesor a quien se confiera una comisión de estudio de un (1) año o más de duración, no tendrá derecho a nueva comisión de estudios hasta que haya cumplido los compromisos adquiridos con la Universidad originados en la anterior comisión.

**Parágrafo décimo:** el profesor no podrá iniciar la comisión, sin haber legalizado su situación con la Universidad en materia contractual y administrativa. El incumplimiento de esta disposición se considera como abandono del cargo.

**Parágrafo décimo primero:** el tiempo de la comisión de estudios se entenderá como de servicio activo.

**Parágrafo décimo segundo:** la duración de una comisión administrativa no podrá exceder la vigencia del contrato.

**Artículo 43. Del encargo.** El encargo se presenta cuando se designa temporalmente, a un profesor, para que previa aceptación, asuma de manera total o parcial, funciones diferentes a las suyas, en un cargo de naturaleza administrativa.

**Parágrafo primero:** cuando se trate de vacancia temporal, el encargo de otro empleo solo podrá desempeñarse durante el término de aquella; y en caso de vacancia definitiva, hasta por el término de seis meses. Vencido este término, el cargo deberá ser provisto en forma definitiva.

**Parágrafo segundo:** el profesor encargado tendrá derecho a la sobre-remuneración que corresponda al cargo que desempeña temporalmente, mientras dure su encargo.

## **CAPÍTULO VI. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 44. Fundamento.** El régimen disciplinario contenido en el Reglamento Interno de Trabajo es aplicable a todos los docentes de la Universidad Católica de Manizales; procura el compromiso libre de los profesores y propicia el perfeccionamiento integral de su labor. Para su aplicación, se tendrán en cuenta los derechos, deberes y demás responsabilidades contempladas en el presente Estatuto.

**Artículo 45. Incumplimiento de los deberes.** En caso de incumplimiento de deberes académicos por parte de un profesor, la Universidad podrá evaluar el uso de apoyos para ayudarlo a superar las dificultades en el

desempeño de sus funciones. De no lograrse resultados en el término previsto por la Facultad, Instituto o Unidad Académica, se dará aplicación a las normas respectivas en el régimen disciplinario y /o a lo correspondiente a la terminación de contrato laboral con justa causa.

**Artículo 46.** El presente Estatuto Profesorado rige a partir del año 2015, deroga todas las normas anteriores y es aplicable para todos los profesores de la Universidad Católica de Manizales.

**© Copyright 2015**  
**Universidad Católica de Manizales**

Todos los derechos reservados por la Universidad Católica de Manizales. No se permite reproducir, almacenar en sistemas de reproducción de la información ni transmitir parcial o totalmente esta producción, incluido el diseño, cualquiera que sea el medio empleado: electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc., sin el permiso del titular de los derechos de propiedad intelectual.





# UCM

2015



Universidad  
Católica  
de Manizales