



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ESTATUTO PROFESORAL

Obra de Iglesia
de la Congregación



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen



ESTATUTO PROFESORAL

Junio de 2019

Copyright©
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

Equipo redactor: Hna. María Elizabeth Caicedo Caicedo **Rectora** · Hna. Gloria Estela Rolón Díaz **Vicerrectora Académica** · Carolina Olaya Alzate **Directora de Planeación** · Lucelly Arcila Gómez **Directora de Docencia y Formación** · Eduardo Javid Corpas Iguarán **Director de Investigaciones y Posgrados** · Javier Mauricio Naranjo Vasco **Representante de los profesores ante la Comisión de Escalafón Profesional** · Catalina Triana Navas **Secretaria General**
Edición: Centro Editorial UCM
Diseño: Unidad de Marca - UCM

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en sistema recuperable o transmitida en ninguna forma por medios electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros, sin la previa autorización por escrito del Centro Editorial Universidad Católica de Manizales y de los autores. Los conceptos expresados de este documento son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente corresponden con los de la Universidad Católica de Manizales y da cumplimiento al Depósito Legal según lo establecido en la Ley 44 de 1993, los Decretos 460 del 16 de marzo de 1995, el 2150 de 1995, el 358 de 2000 y la Ley 1379 de 2010.

©Centro Editorial Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 No. 60-63
<http://www.ucm.edu.co/centro-editorial/>
centroeditorialucm@ucm.edu.co

Hecho en Manizales, Caldas · Colombia

CONTENIDO

Presentación	7
CAPÍTULO I. DE LA DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DEL ESTATUTO PROFESORAL	10
CAPÍTULO II. DEL PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD: DEFINICIÓN, PERFIL, FUNCIONES, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN	11
CAPÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES	17
CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESORAL	19
CAPÍTULO V. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	21
CAPÍTULO VI. DEL ESCALAFÓN PROFESORAL. DEFINICIÓN Y CATEGORÍAS	23
CAPÍTULO VII. DE LA PROMOCIÓN Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN PROFESORAL	23
CAPÍTULO VIII. DE LAS DISTINCIONES, FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y ESTÍMULOS	32
CAPÍTULO IX. DE LA COMISIÓN DE ESCALAFÓN PROFESORAL	35
CAPÍTULO X. DE LAS SITUACIONES LABORALES	36
CAPÍTULO XI. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO	39
CAPÍTULO XII. VIGENCIA	39

CONSEJO SUPERIOR

Hermana María Escayola Coris - Superiora General - Gran Canciller · **Hermana Martha Lucía Andrade Morales** - Superiora Provincial - Vicedecaniller · **Monseñor Gonzalo Restrepo Restrepo** - Arzobispo de Manizales · **Hermana María Elizabeth Caicedo Caicedo** - Rectora · **Hermana Ángela María Vélez Restrepo** - Superiora Provincial - Medellín · **Hermana Nidia Beatriz Mesa Navarrete** - Superiora Provincial - Santafé de Bogotá · **Hermana Pastora Marín Vásquez** - Superiora Provincial - Bogotá · **Hermana Waldina Benavides Cruz** - Superiora Provincial Bucaramanga · **Hermana Diana Lucía Rivera** - Ecónoma Provincial - Manizales · **Hermana Blanca del Tránsito Segura Rodríguez** - Consejera Provincial de Educación - Manizales · **Abogada Catalina Triana Navas** - Secretaria General · **Rafael Aurelio Calderón Marulanda** - Representante Sociedad de Manizales (P) · **Darío Gómez Jaramillo** - Representante Sociedad de Manizales (P) · **William Ruíz Sanz** - Representante Sociedad de Manizales (S) · **María Carolina Vanegas Ceballos** - Representante Sociedad de Manizales (S) · **Nicolás Ernesto Arango Villa** - Representante de Estudiantes · **Martha Liliana Marín Cano** - Representante Profesores · **Marina Marulanda Perdomo** - Representante de Graduados

INVITADOS PERMANENTES

Hermana María Amanda Tangarife Rodríguez - Vicerrectora Administrativa y Financiera · **Hermana Gloria Estela Rolón Díaz** - Vicerrectora Académica · **Hermana Ana Beatriz Patiño García** - Vicerrectora de Bienestar y Pastoral Universitaria · **Hermana Aura Cecilia Buriticá Mejía** - Directora de la Unidad de Formación Humano Cristiana · **Carolina Olaya Alzate** - Directora de Planeación · **Cristian Camilo Gutiérrez Restrepo** - Director Aseguramiento de la Calidad · **Luis Alonso Beltrán González** - Director Administrativo y Financiero

CONSEJO DE RECTORÍA

Hermana María Elizabeth Caicedo Caicedo - Rectora · **Hermana Gloria Estela Rolón Díaz** - Vicerrectora Académica · **Hermana Aura Cecilia Buriticá Mejía** - Directora de la Unidad de Formación Humano Cristiana · **Hermana Ana Beatriz Patiño García** - Vicerrectora de Bienestar y Pastoral Universitaria · **Hermana María Amanda Tangarife Rodríguez** - Vicerrectora Administrativa y Financiera · **Carolina Olaya Alzate** - Directora de Planeación · **Luis Alonso Beltrán González** - Director Administrativo y Financiero · **Catalina Triana Navas** - Secretaria General

INVITADO

Cristian Camilo Gutiérrez - Director de Aseguramiento de la Calidad

CONSEJO ACADÉMICO

Hermana María Elizabeth Caicedo Caicedo - Rectora · **Hermana Gloria Estela Rolón Díaz** - Vicerrectora Académica · **Hermana Ana Beatriz Patiño García** - Vicerrectora de Bienestar y Pastoral Universitaria · **Hermana María Amanda Tangarife Rodríguez** - Vicerrectora Administrativa y Financiera · **Gloria Inés Estrada Salazar** - Decana Facultad de Ciencias de la Salud · **Lucelly Arcila Gómez** - Decana (e) Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Teología · **David Marcelo Agudelo Ramírez** - Decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura · **Martha Liliana Marín Cano** - Decana de la Facultad de Educación · **Eduardo Javid Corpas Iguarán** - Director de Investigaciones y Posgrados · **Yeison Alberto Garcés Gómez** - Representante de los profesores · **Jesús Emilio Pinto Lopera** - Representante de los profesores · **Óscar Andrés Álvarez Ríos** - Representante de los graduados · **Cristian Fernando Alzate Santa** - Representante de los estudiantes · **Natalia Andrea Coca Castillo** - Representante de los estudiantes · **Nicolás Cruz Betancur** - Representante de los estudiantes · **Estefanía Guerrero Castro** - Representante de los estudiantes · **Catalina Triana Navas** - Secretaria General

INVITADOS PERMANENTES

Hermana Aura Cecilia Buriticá Mejía - Directora de la Unidad de Formación Humano Cristiana · **María del Socorro Vargas Henao** - Directora de Extensión y Proyección Social · **Carolina Olaya Alzate** - Directora de Planeación · **Cristian Camilo Gutiérrez** - Director de Aseguramiento de la Calidad

Presentación

La Universidad Católica de Manizales presenta a la comunidad universitaria el Estatuto Profesoral 2019, que actualiza el Estatuto aprobado por el Consejo Superior mediante Acuerdo 01 del 23 de febrero de 2015; y cuya construcción tuvo a su base un ejercicio participativo, de diálogo y consenso entre profesores y directivas de la institución, que inició en septiembre de 2017 y concluyó en mayo de 2019.

Las estrategias de participación que se privilegiaron fueron: «Mesas de Conversación con Profesores» y sesiones ampliadas de la Comisión de Escalafón Profesoral, a las que fueron invitados los profesores representantes a organismos de dirección y gobierno, los líderes de grupos de investigación, los líderes de proyectos de extensión y proyección social, el maestro destacado UCM 2017 y otros actores institucionales.

En calidad de institución de educación superior, la Universidad acoge las disposiciones normativas que establece la Constitución Política de Colombia:

- Libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra (artículo 27).
- Idoneidad ética y pedagógica de los profesores, profesionalización y dignificación de la actividad docente (artículo 68).
- Autonomía universitaria, en virtud de la cual se le concede el derecho de establecer y modificar por sus propios estatutos (artículo 69).

Por otra parte, la Ley 30 de 1992 (artículo 28) establece que, en el marco de la autonomía universitaria, la institución tiene la potestad para seleccionar y vincular a sus docentes, adoptar y modificar el estatuto que los rige, así como organizar las labores formativas, académicas, científicas y culturales de los profesores.

En este sentido, el presente Estatuto Profesoral acoge las categorías del escalafón que define el artículo 76 de la Ley 30 de 1992:

- Profesor Auxiliar
- Profesor Asistente
- Profesor Asociado
- Profesor Titular

La Universidad Católica de Manizales, como obra de Iglesia y de la Congregación de las Hermanas de la Caridad Dominicanas de la Presentación, reconoce la Constitución Apostólica Ex Corde Ecclesiae de 1990 como referente normativo que exhorta a los profesores universitarios a esforzarse por:

(...) mejorar cada vez más su propia competencia y por encuadrar el contenido, los objetivos, los métodos y los resultados de la investigación de cada una de las disciplinas en el contexto de una coherente visión del mundo. (...) Todos los docentes deberán estar animados por los ideales académicos y por los principios de una vida auténticamente humana (numeral 22).

Además, el Proyecto Educativo Universitario, que se inspira en el legado pedagógico de Marie Poussepin, fundadora de la Congregación, y en su tradición educativa personalizante y liberadora, declara que el profesor UCM asume la docencia con espíritu de vocación y de servicio, y su formación como un proceso continuo a lo largo de la vida, condición para garantizar calidad en la formación integral del estudiante. Sus prácticas pedagógicas articulan la enseñanza con la investigación y la proyección social; su labor académica contribuye al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional 2018 - 2025, el cual promueve la idoneidad del profesor a través de:

- La dignificación de la docencia como profesión.
- La realización del proyecto de vida.
- El compromiso personal con la formación y capacitación permanente.
- La producción intelectual en sus diferentes dimensiones: científica, académica, pedagógica, investigativa, de extensión y proyección social.
- El tránsito en el escalafón.
- La construcción de identidad, pertenencia y permanencia.

Así pues, se extiende la invitación a la comunidad universitaria para que estudie y apropie el Estatuto Profesoral, además de la vivencia de la filosofía institucional desde el desarrollo profesoral y su contribución a la realización de la Misión a través de la apuesta por la formación integral de sus actores, la excelencia académica, la visibilización y el reconocimiento regional, nacional e internacional de sus profesores, hombres y mujeres líderes, formadores de las nuevas generaciones de nuestro país.

A ustedes profesores, les encomendamos el «santo empleo» de la Educación, como lo llama Marie Poussepin.

Hna. Elizabeth Caicedo C.

Hna. María Elizabeth Caicedo Caicedo O.P.

Rectora

CAPÍTULO I. 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 categorización en el Escalafón Profesor al y demás situaciones administrativas y académicas 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:

1. Responder a una política de desarrollo institucional frente al personal profesor al de la Universidad, dentro de los principios de legalidad, excelencia académica, autonomía universitaria, universalidad, igualdad, libertad y convivencia.
2. Promover el desarrollo y la excelencia académica de los profesores a través del ejercicio de la investigación, la docencia, la extensión y la proyección social y la internacionalización.
3. 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.
4. 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:

1. **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.
2. **Excelencia Académica.** Entendida como la búsqueda de los más altos niveles del conocimiento, con el fin de orientar la carrera profesor al, la cualificación y el mejoramiento de la producción intelectual.
3. **Autonomía Universitaria.** 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.
4. **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.

5. **Igualdad.** Garantiza a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que no implique preferencias o discriminaciones por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, de credo o cualquier otras.
6. **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.

CAPÍTULO II. DEL PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD: DEFINICIÓN, PERFIL, FUNCIONES, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

Artículo 4. Modificado por el artículo 1 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Definición. El profesor de la Universidad Católica de Manizales, orienta y desarrolla actividades referidas a la docencia, la investigación y la extensión y la proyección social, en los niveles y modalidades educativas que ofrece la Universidad; podrá desempeñar temporalmente funciones administrativas sin perder su calidad de profesor, y en tal sentido, durante el ejercicio de la comisión administrativa, mantendrá su derecho a escalafonarse.

Parágrafo. Registro académico del profesor. Además de la hoja de vida laboral que reposa en la Unidad de Talento Humano, cada profesor deberá contar con una hoja de vida académica con los cursos dictados, informes evaluativos, producción intelectual articulada al modelo de puntos y demás actividades académicas correspondientes a su labor docente.

Artículo 5. Modificado por el artículo 2 del Acuerdo de Consejo Superior 03 de 23 de marzo de 2021. Artículo 5. Funciones. Las funciones sustantivas de la Universidad son la Docencia, la Investigación y la Extensión y la Proyección Social, en el marco de la Misión y del Proyecto Educativo Universitario, con sujeción a las políticas y planes institucionales. Todo profesor de la Universidad Católica de Manizales tiene como funciones la gestión del conocimiento, la formación integral del estudiante y las demás propias de la gestión académica. Son funciones de carácter general:

1. La preparación, orientación y desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, de acuerdo con la naturaleza de su profesión, el objeto de estudio y la modalidad y metodología de formación del programa académico.
2. El diseño, gestión, ejecución y divulgación de proyectos de investigación.

3. El desarrollo de actividades académicas y administrativas propias de la función profesoral.
4. La planificación, ejecución y/o participación en programas de extensión y proyección social.
5. La asesoría, dirección y evaluación de trabajos de grado en los distintos niveles y modalidades de formación.
6. La tutoría académica a estudiantes.
7. La participación en eventos académicos-científicos en el contexto nacional e internacional y en programas de actualización, capacitación y educación permanente.
8. El seguimiento a los resultados de aprendizaje.

Parágrafo. Adicionado por el artículo 3 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. No habrá profesores con dedicación exclusiva en actividades de investigación o extensión y proyección social.

Artículo 6. Adicionado por el artículo 4 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Perfil del profesor UCM. El perfil del profesor de la Universidad Católica de Manizales se describe en el Proyecto Educativo Universitario y se integra al presente Estatuto, al siguiente tenor:

1. Fortalece la formación integral de los estudiantes, la identidad personal y social, a través de procesos de autorregulación, autodeterminación y autogestión del conocimiento y la formación en valores.
2. Consolida su identidad como persona líder, espiritual, ética, social, política y promotora del desarrollo humano y crece en sentido de pertenencia con la institución.
3. Comprende la profesión como opción de vida y servicio a la sociedad, y reconoce el valor esencial de la persona y de las culturas, las ciencias, las disciplinas y los saberes en diálogo con el Evangelio.
4. Favorece la construcción de nueva ciudadanía como aporte responsable a la consolidación del proyecto de nación, el destino común de la humanidad y el cuidado de la creación, como expresión de su sentido de la justicia y compromiso con la construcción de la paz.
5. Posee la capacidad de establecer relaciones respetuosas, maduras, solidarias con los demás que favorezcan el trabajo colaborativo en vista del logro de la misión institucional.
6. Garantiza a través de la práctica pedagógica, el éxito de los estudiantes en sus procesos de aprendizaje.
7. Valora la diversidad como condición de una sociedad inclusiva, incluyente y global que contribuye a una sociedad más justa, solidaria y fraterna.

8. Desarrolla conciencia ética, política y ecológica para el ejercicio responsable de la profesión en función del bien común, con rigor ético, científico y compromiso solidario.
9. Se interesa por el aprendizaje y fomento del idioma inglés y otras lenguas para la interacción con la sociedad del conocimiento y la formación de ciudadanos del mundo.
10. Desarrolla pensamiento creativo e innovador que contribuya a la solución de problemas y la adaptabilidad a los cambios, comprendidos como posibilidad para transformar sus prácticas educativas y pedagógicas.
11. Planifica, desarrolla y gestiona el currículo de manera eficiente en coherencia con los lineamientos curriculares de la institución, atendiendo a políticas nacionales y de agenciamiento mundial.
12. Analiza, identifica y materializa oportunidades que permitan fortalecer la internacionalización del currículo, la movilidad estudiantil y académica, la internacionalización de la investigación, la participación en redes académicas y de cooperación y la promoción del bilingüismo.
13. Usa las tecnologías de la información y la comunicación en la gestión del conocimiento.
14. Se actualiza permanentemente en su saber específico, al reconocer la construcción histórica y social del conocimiento y su carácter inacabado, al tiempo que evidencia su solvencia académica y pedagógica.
15. Articula conocimiento y realidad, a través de su problematización, la reflexión crítica y la interdisciplinariedad.
16. Comprende que los fenómenos de la sociedad son susceptibles de ser intervenidos desde el saber de las profesiones, las disciplinas y las ciencias, en el marco de intereses comunes y universales que permitan encontrar respuestas y alternativas a las realidades actuales a través del trabajo conjunto con los grupos de interés.
17. Promueve la conservación y el cuidado del medio ambiente.
18. Asegura la transferencia, apropiación y democratización del conocimiento.
19. Fomenta el espíritu científico, investigativo, innovador y emprendedor.
20. Participa en las actividades de bienestar y pastoral de la institución como aporte a la calidad de vida de la comunidad universitaria y se identifica con diversas causas sociales para atender a sus hermanos de manera abierta, desinteresada y legítima.
21. Desarrolla procesos de alta calidad como expresión de responsabilidad social en docencia, investigación y extensión y proyección social.

Artículo 7. Modificado por el artículo 2 del Acuerdo de Consejo Superior 03 de 23 de marzo de 2021 Perfil, selección y formación del profesor de la modalidad de formación educación a distancia. Quien aspire a vincularse a un programa con metodología a distancia de la Universidad Católica de Manizales, 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, en el documento “Lineamientos de calidad para la verificación de las condiciones de calidad de los programas virtuales y a distancia”:

1. Motivar y potenciar el aprendizaje independiente y autónomo (García, 2008, p. 34).
2. Conocer e implementar el modelo de educación a distancia de la IES.
3. Fomentar la interacción y el trabajo colaborativo.
4. Conocer y usar las TIC, según el modelo de educación a distancia definido por la IES.
5. Comprender los principios, componentes, evaluación y roles de la educación virtual y a distancia, la andragogía y las diferencias frente a la educación presencial.
6. Identificar y respetar las diversas formas de aprendizaje.
7. Fomentar la comunicación entre profesores y estudiantes, estudiantes y estudiantes y estudiantes y las comunidades.
8. Manejar las diferentes actividades disponibles en los ambientes de aprendizaje a distancia (p.15).

Parágrafo. Una vez que el profesor se vincule a un programa con modalidad de formación a distancia, la Universidad ofrece capacitación articulada con el proceso de selección, para aproximar al profesor al Sistema Institucional de Educación a Distancia y Virtual, 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 Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 8. Modificado por el artículo 3 del Acuerdo de Consejo Superior 03 de 23 de marzo de 2021. Artículo 8. Perfil del profesor de la modalidad de formación virtual, dual u otras combinaciones. El perfil del profesor que se desempeñe como profesor- tutor en ambientes de formación dual blended o virtuales en la Universidad Católica de Manizales responde, por un lado, al perfil plasmado en el Proyecto Educativo Universitario (2018) y por otro, a las dinámicas

propias de la modalidad de formación blended y virtual. En este sentido el profesor-tutor es el encargado de estimular, apoyar, reorientar, con sentido crítico, los auto-aprendizajes, a través de una relación basada en el reconocimiento del otro, el valor e interés por el conocimiento y la “amistad” en el concepto, teniendo como tejido relacional la posibilidad que entre los protagonistas se visibilice el rol de “par académico” como principio de cooperación, igualdad y respeto mutuo. Por lo tanto, en el corazón de la misión del profesor-tutor, está la representación, como figura pedagógica mediacional en el aprendizaje.

Son características del profesor- tutor:

1. Apropia y aplica los conocimientos asociados al uso efectivo y eficaz de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), revertiéndolos participativamente en la dinámica de los procesos de diseño, desarrollo y evaluación de contenidos digitales y cursos virtuales con criterios pedagógicos, acorde con las necesidades de formación y las características de la población estudiantil.
2. Reconoce la individualidad del estudiante, valora sus contribuciones personales, fomenta y favorece el trabajo colaborativo, realiza seguimiento y acompañamiento personalizado, brindando una retroalimentación efectiva sobre la base de la tolerancia y el respeto por las ideas divergentes.
3. Posee habilidades pedagógicas para orientar los procesos de formación como tutor y asesor en ambientes duales y virtuales de aprendizaje, articuladas con sólidos conocimientos relacionados con el uso y apropiación de las TIC para propiciar en los estudiantes, a través de mediaciones tecnológicas, el interés científico, el desarrollo del pensamiento crítico y creativo y su formación integral dentro de un ambiente didáctico, lúdico y colaborativo, con actitud vocacional fundada en el carisma, la ética y el humanismo.
4. Crea espacios comunitarios de aprendizaje, participa activamente en ellos, fomenta la integración de los estudiantes y el desarrollo del aprendizaje autónomo, ejerciendo una comunicación efectiva a través de habilidades de comunicación oral y escrita mediadas por recursos tecnológicos.
5. Reflexiona sobre su proceso de asesoría y tutoría dual o virtual, analizando las experiencias logradas para el planteamiento de estrategias que le permitan mejorar, proponer y potenciar alternativas didácticas y pedagógicas en los ambientes virtuales de aprendizaje.

Parágrafo. El profesor que se desempeñe en programas con modalidad de formación blended o virtual podrá ser instructor, escalafonado, temporal, o de cátedra.

Artículo 9. Modificado por el artículo 4 del Acuerdo de Consejo Superior 03 de 23 de marzo de 2021. Proceso de selección profesoral. El proceso de selección profesoral se surtirá de la siguiente manera:

1. 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 Talento Humano, instituciones locales o regionales, por medio de oficinas de egresados, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), avisos clasificados, entre otras.
2. El proceso de selección coordinada 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”.
3. **Modificado por el artículo 1 del Acuerdo de Consejo Superior 06 del 23 de julio de 2018. 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, decanatura o dependencia competente. Los asistentes a esta prueba son los titulares de los siguientes cargos: la dirección del programa, la decanatura de la facultad a la cual se encuentra adscrito el programa, un profesor experto en el tema, un profesor experto en pedagogía educativa, la Unidad de Psicología, la Coordinación de Talento Humano y la Dirección de Docencia y Formación.
4. 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.

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

Parágrafo tercero. La vinculación del profesorado se realizará de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la Institución.

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

Parágrafo quinto. Si un profesor ha dejado de laborar en la Universidad en un tiempo no superior a tres años, podrá ingresar nuevamente, previa revisión de su hoja de vida y visto bueno de la Rectoría y la Vicerrectoría Académica.

Parágrafo sexto. Adicionado por el artículo 6 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. 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 séptimo:** La prueba técnica se realiza y evalúa bajo criterios específicos acorde con la modalidad de formación a la cual se vincularía el profesor.

Parágrafo séptimo: La prueba técnica se realiza y evalúa bajo criterios específicos acorde con la modalidad de formación a la cual se vincularía el profesor.

Artículo 10. Modificado por el artículo 7 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Profesor de planta. Es profesor de planta, la persona natural que se vincula a la Universidad mediante contrato de trabajo en calidad de profesor de tiempo completo o medio tiempo para el desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad. No serán profesores de planta los clasificados como temporales o de cátedra.

CAPÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

Artículo 11. Derechos. Además de los contemplados en el artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo, son derechos de los profesores de la Universidad Católica de Manizales:

1. 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.
2. Participar en programas de desarrollo profesional y capacitación académica, de acuerdo con los planes de desarrollo académico que adopte la Universidad.
3. Disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual de su producción académica de conformidad con la ley, los estatutos y reglamentos de la Universidad.

4. Elegir y ser elegidos para los cargos que correspondan a la participación del profesor en organismos de gobierno y organismos asesores de la Universidad.
5. Recibir trato adecuado y respetuoso de parte de superiores, colegas, estudiantes y demás integrantes de la comunidad universitaria.
6. Conocer, en caso de ser objeto de un proceso o seguimiento disciplinario, el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación; ser escuchados en declaración de descargos; e interponer los recursos que contemplan la ley y los reglamentos de la Universidad.
7. Ser incluidos en el Escalafón Profesor al, ascender en él y permanecer en el servicio, siempre y cuando, cumplan los requisitos estipulados en los estatutos y reglamentos de la Universidad.

Artículo 12. Modificado por el artículo 8 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Deberes. Además de los contemplados en el artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo, son deberes de los profesores de la Universidad Católica de Manizales:

1. Contribuir al desarrollo de la Misión y del Proyecto Educativo Universitario.
2. Comprometerse con su formación permanente como criterio de calidad y excelencia académica.
3. Apropiar la filosofía institucional y fomentar su vivencia en la comunidad educativa.
4. Desarrollar la actividad académica desde principios éticos, científicos y pedagógicos, con rigor intelectual y demostrar su compromiso con la justicia, la equidad y la inclusión.
5. Participar en comités y comisiones institucionales cuando sean convocados y ofrecer asesoría en el campo de su formación profesional cuando la institución lo solicite.
6. Participar en procesos de evaluación de productos académicos, trabajos de grado y emitir los conceptos que les soliciten.
7. Cumplir con eficiencia y responsabilidad las actividades inherentes a su cargo y con planes de trabajo y de mejoramiento.
8. Realizar transferencia de conocimiento al currículo, al programa, a la facultad o a la institución, derivado de actividades de investigación, extensión o proyección social, formación, capacitación y movilidades académicas realizadas con apoyo institucional y cumplir con los entregables derivados de este apoyo.
9. Actualizar anualmente su hoja de vida laboral anexando los correspondientes certificados de las actividades realizadas.
10. Mantener relaciones de absoluto respeto con los estudiantes, integrantes de la comunidad universitaria, invitados y con sus pares académicos.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESORAL

Artículo 13. Modificado por el artículo 9 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. 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:

1. **Según la dedicación (modificado por el artículo 1 del Acuerdo de Consejo Superior 06 del 23 de julio de 2018):** Tiempo completo, medio tiempo y catedráticos, a saber:
 - a. Es profesor de **tiempo completo** (TC) quien dedica, según contrato laboral, 40 horas semanales al servicio en la Universidad.
 - b. Es profesor de **medio tiempo** (MT) quien dedica entre 15 y 25 horas semanales al servicio en la Universidad.
 - c. Es **catedrático** quien dedica hasta 6 horas semanales o menos al servicio de la Universidad.
 - d. La dedicación de horas en docencia directa, investigación, extensión y 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.
 - e. 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.

Extensión y Proyección Social: Liderazgo de proyectos de desarrollo, co-ejecución de proyectos de desarrollo, asesoría de proyectos de emprendimiento.

2. **Modificado por el artículo 5 Acuerdo de Consejo Superior 03 de 23 de marzo de 2021. Según la modalidad de contratación.** Contrato

término indefinido, contrato término fijo, contrato por obra o labor contratada o teletrabajo.

3. **Según el título académico:** Doctor, Magíster, Especialista, Profesional o Licenciado.
4. **Profesor escalafonado según el grado en el escalafón:** Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular.
5. **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 y hace presencia en ella con el objeto de participar en actividades de docencia, investigación o extensión y proyección social, por un tiempo limitado y precedido de una invitación institucional. Este profesor no tiene vinculación laboral con la Institución.
6. **Profesor ad-honorem:** Vinculación excepcional de un académico reconocido a nivel regional, nacional o internacional, por su producción intelectual y/o experticia profesional en un área o disciplina. Participa en procesos de gestión del conocimiento y formación desde las funciones sustantivas de la Universidad, en coherencia con el Proyecto Educativo Universitario, las normas y políticas institucionales. Podrá escalafonarse bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Estatuto. 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. El reconocimiento será decisión de Rectoría, previa solicitud de la dependencia que propone la vinculación con el visto bueno de la Vicerrectoría Académica. La vinculación del profesor Ad Honorem se realizará mediante Resolución de Rectoría donde se especificará a qué facultad se adscribe, la categoría del escalafón y el tiempo en el que aplica este reconocimiento, pudiendo este ser vitalicio.
7. **Profesor instructor:** Instructor es la clasificación con la cual ingresa el profesor vinculado por primera vez y no hace parte de las categorías del Escalafón Profesor al.
8. **Profesor temporal:** Quien se vincule de forma esporádica en un período específico mediante contrato laboral a término fijo de tiempo completo o medio tiempo o por duración de obra o labor contratada. A la modalidad temporal, dadas sus características, no le aplica la normativa sobre el Escalafón Profesor al, está sujeta a reglamentos respecto a los deberes del profesor y la rigen los acuerdos y términos específicos de contratación establecidos entre la Universidad y el trabajador. Su remuneración será definida por Rectoría de acuerdo a dedicación, viáticos y demás conceptos salariales.

Parágrafo. Adicionado por el artículo 10 del Acuerdo de Consejo

Superior 05 del 6 de junio de 2019. La clasificación profesoral contenida en los numerales 4 al 7 no corresponde a categorías del Escalafón Profesor al.

Artículo 14. Adicionado por el artículo 11 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Requisitos para ingreso como profesor instructor. La selección como profesor instructor tiene los siguientes requisitos:

1. Acreditar experiencia en docencia universitaria de mínimo 150 horas anuales en los últimos dos años, en una universidad o institución de educación reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.
2. Acreditar, como mínimo, título de especialización en el área profesional.
3. Acreditar competencia A2 en inglés.

Parágrafo primero. Los dos años de experiencia podrán ser homologados a través de la participación en semilleros, monitorías, actividades de investigación o extensión y proyección social o por su destacado desempeño y experiencia profesional.

Parágrafo segundo. Los títulos otorgados por una universidad extranjera deben estar convalidados por el Ministerio de Educación Nacional. Cualquier excepción a este requerimiento será aprobada por Consejo de Rectoría, previa certificación de solicitud de convalidación ante el Ministerio de Educación Nacional. Para la toma de la decisión, se analizará la calidad del programa que cursó, la coherencia de la formación con el área de desempeño profesional, el prestigio de la universidad donde se tituló y el sistema de aseguramiento de la calidad o su equivalente del país donde se obtuvo el título.

CAPÍTULO V. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 15. Objetivos de la evaluación de desempeño profesoral. La evaluación del desempeño profesoral tiene como objetivos la valoración, examen, análisis y potenciación de las competencias y talentos de los profesores de la institución; igualmente, se propone identificar los aspectos por mejorar para tomar acciones correctivas y maximizar el desempeño en cada uno de los puestos de trabajo.

Artículo 16. Periodicidad de la evaluación del desempeño profesoral. La evaluación del desempeño profesoral se realiza una vez por semestre, 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 evaluación del desempeño.

Artículo 17. Modificado por el artículo 12 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Ponderación de la evaluación del desempeño profesoral. La evaluación 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, así:

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

Parágrafo primero. Adicionado por el artículo 13 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. La evaluación del desempeño estará reglamentada por el Sistema Institucional de Evaluación.

Parágrafo segundo. Adicionado por el artículo 13 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. La autoevaluación será requisito habilitante para la participación en todas las convocatorias institucionales, incluyendo, pero sin limitarse a:

1. Convocatoria para ascenso en el Escalafón Profesor al.
2. Convocatoria para financiación de proyectos de investigación.
3. Convocatoria para financiación de proyectos sociales de desarrollo.
4. Convocatoria para movilidades internacionales.
5. Convocatoria para contratación a término indefinido.

Parágrafo tercero. Adicionado por el artículo 13 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. La formulación, ejecución y seguimiento de planes de mejoramiento derivados del bajo desempeño o por el incumplimiento de deberes que no ameriten proceso disciplinario, le corresponderá a la dirección de programa o de unidad, con el acompañamiento de la Coordinación de Talento Humano y la decanatura de facultad. El plan de mejoramiento será reportado a la hoja de vida laboral del profesor.

CAPÍTULO VI. DEL ESCALAFÓN PROFESORAL. DEFINICIÓN Y CATEGORÍAS

Artículo 18. 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 Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo segundo. Adicionado por el artículo 14 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. En el caso de títulos obtenidos en el extranjero, se reconocerán aquellos que hayan sido debidamente convalidados ante el Ministerio de Educación Nacional. Cualquier excepción a este requisito será aprobada según lo establecido en el parágrafo segundo del artículo 14 del presente Estatuto.

Artículo 19. Categorías. Modificado por el artículo 15 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. El Escalafón Profesor al comprende las siguientes categorías:

- Auxiliar
- Asistente
- Asociado
- Titular

Parágrafo. 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.

CAPÍTULO VII. DE LA PROMOCIÓN Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN PROFESORAL

Artículo 20. Modificado por el artículo 16 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Ascenso en el Escalafón Profesor al.

El ascenso en el Escalafón Profesor al contribuye al mejoramiento continuo de la calidad de la educación superior; reconoce el desempeño académico, pedagógico, científico y la experiencia del profesor; favorece la permanencia; promueve el desarrollo de la profesión y la carrera docente, la realización de proyecto de vida en la institución y el tránsito permanente en las categorías, atendiendo a criterios de equidad, justicia, reconocimiento, sostenibilidad, responsabilidad y excelencia académica.

Artículo 21. Promoción. 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.

Artículo 22. Aspectos a evaluar para el ascenso en el Escalafón Profesor al. Los requisitos y condiciones para la promoción serán de carácter académico. Se reconoce: formación posgradual, capacitación permanente, tiempo de servicio, producción intelectual, creaciones técnicas o industriales, experiencia docente, participación en proyectos de investigación y/o extensión y desarrollo, asesorías, consultorías, competencias en inglés y la valoración del desempeño.

Parágrafo primero. El simple transcurso del tiempo no genera por sí solo derechos para la promoción en el escalafón.

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.

Artículo 23. La promoción dentro del escalafón, en los periodos de tiempo definidos para cada categoría, es responsabilidad exclusiva del profesor.

Artículo 24. Adicionado por el artículo 17 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Procedimiento de ingreso y ascenso en el Escalafón Profesor al. El ingreso y ascenso en el Escalafón Profesor al se realiza a través del siguiente procedimiento:

1. Convocatoria anual por parte de la Vicerrectoría Académica.
2. Recepción de documentos por parte de la Coordinación de Talento Humano.
3. Análisis de cumplimiento de requisitos por parte de la Comisión de Escalafón Profesor al.
4. Recomendación de la Comisión de Escalafón Profesor al al Consejo de Rectoría.

5. Decisión definitiva sobre la solicitud de ascenso, competencia de Consejo de Rectoría, instancia que expide el Acuerdo correspondiente.
6. El ascenso se produce a partir del inicio de actividades académicas del año siguiente.

Parágrafo primero. En el caso de la no aprobación de la solicitud de ascenso en el escalafón, el Consejo de Rectoría notifica personalmente al profesor mediante comunicación interna. Contra esta decisión procede recurso de reposición ante el mismo Consejo.

Parágrafo segundo. En casos excepcionales se podrán aprobar ascensos por fuera de convocatoria, le corresponde al Consejo de Rectoría el análisis de la solicitud.

Artículo 25. Adicionado por el artículo 18 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Requisito de producción intelectual para proceso de ingreso y ascenso en el Escalafón Profesor. El requisito de producción intelectual en cada categoría del Escalafón, se acredita a través del modelo de puntos, asignados bajo los siguientes criterios:

1. Se reconocen productos derivados del ejercicio de la docencia, la investigación, la extensión y la proyección social, la gestión académica y administrativa y el liderazgo en procesos de aseguramiento de la calidad. En documento anexo al presente Estatuto se aprobarán los productos, los ponderados y los puntajes que les corresponden.
2. El logro de un puntaje mayor al exigido para cada categoría del Escalafón no tendrá incidencia directa en el proceso de ascenso, ni en la escala salarial del profesor. En este sentido, la implementación del modelo de puntos no modifica en ningún caso la escala salarial de cada categoría del Escalafón. El modelo de puntos reglamenta únicamente la producción intelectual como requisito de promoción y ascenso.
3. Productos de investigación, extensión, proyección social e ingresos conexos: Estos productos serán objeto de uno de los siguientes estímulos: puntos para ascenso en el escalafón o bonificación económica, de acuerdo con la normativa vigente. El profesor no podrá acceder a ambos beneficios.
4. Solo se reconocen productos de investigación o apropiación social del conocimiento con filiación institucional a la Universidad Católica de Manizales, excepto los productos relacionados con asesorías de trabajos de grado y dirección de tesis doctorales,

los cuales podrán obtenerse en programas académicos de otras universidades.

5. La ventana de observación de los productos corresponde a los últimos cinco años previos a la postulación para el ascenso.
6. Los productos se reconocen por una sola vez y aquellos que se acrediten para el ascenso, no son acumulables entre una categoría y otra, excepto los diplomados de oferta institucional.
7. La clasificación en Colciencias como investigador Junior, Asociado o Senior certificada para ascenso en las categorías de Auxiliar y Asistente, de investigador Senior o Emérito para la categoría Asociado o de Emérito para la categoría de Titular, otorgará puntos adicionales, establecidos por la Comisión de Escalafón Profesorial.
8. La verificación de productos de investigación y extensión y proyección social serán realizada por la Dirección de Investigaciones y Posgrados, se articula a los requerimientos del Modelo de Medición de Colciencias o su equivalente, en el momento de solicitud de ascenso al Escalafón Profesorial.
9. Los artículos científicos resultado de investigación se medirán con criterios internacionales.
10. Los artículos, libros, capítulos de libro, cartillas, libros de texto, documentos de generación de contenido o cualquier producto escrito, deberán estar publicados al momento de entrega de documentos para la solicitud de ascenso en el Escalafón Profesorial.
11. La Comisión de Escalafón Profesorial podrá reglamentar o modificar el modelo de puntos en cada convocatoria, bajo criterios de justicia, equidad y sostenibilidad. La modificación se comunicará oportunamente a los profesores para efectos de cumplimiento del requisito en un período determinado.
12. En productos de docencia o investigación que correspondan a generación de nuevo conocimiento, desarrollo tecnológico, innovación o productos relacionados con criterios institucionales, se otorgará el puntaje establecido por cada producto, sin restricción en la asignación de puntaje por número de productos.
13. Este criterio no será aplicable a regulaciones, legislaciones internas, normas o reglamentos a los cuales se les asignará puntaje con los criterios establecidos en el numeral 14. Se establece un límite de 3 productos en la ventana de observación de acuerdo con el modelo de puntos.
14. Para la acreditación de productos de apropiación social del conocimiento, formación del recurso humano, y acompañamiento a empresas en crecimiento, se reconocerá la fracción de puntos por cada producto hasta cumplir el puntaje total, con los límites que establece el modelo.

15. La certificación en pruebas internacionales de inglés debe ser avalada por el Centro de Idiomas de la Universidad Católica de Manizales.
16. Cuando el puntaje ponderado dé como resultado un número decimal, se aproximará al entero superior.
17. Para acreditar productos de “Sistematización de experiencias en el marco de la formación integral y el Modelo Pedagógico Personalizante y Liberador”, la Vicerrectoría Académica realizará una convocatoria anual en el primer período académico.
18. La evaluación de productos de “Sistematización de experiencias en el marco de la formación integral y el Modelo Pedagógico Personalizante y Liberador”, en el marco de la convocatoria anual, la realizarán pares internos designados por la Vicerrectoría Académica, quienes asignan los puntos que corresponden al producto.
19. Cuando se presente duda con relación con la asignación de puntos, la decisión es competencia de la Comisión de Escalafón Profesor al.

Artículo 26. Adicionado por el artículo 19 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Criterios de ascenso en el Escalafón Profesor al y acreditación de requisitos. Se establecen los siguientes criterios de ascenso en el Escalafón Profesor al y acreditación de requisitos:

1. Cuando los diplomados y cursos de actualización exigidos en cada categoría del Escalafón, no puedan ser certificados por número de horas, corresponde a la Dirección de Docencia y Formación realizar el análisis de cumplimiento del requisito y rendir concepto a la Comisión de Escalafón Profesor al. Se admitirán como cursos de actualización las credenciales.
2. El no ascenso en el Escalafón Profesor al en el período de permanencia establecido para cada categoría, implica la implementación de un plan de mejoramiento.
3. El requisito de lengua extranjera deberá ser certificado exclusivamente en inglés.

Parágrafo primero. Se entiende por credenciales certificaciones digitales que evidencian logros, competencias o conocimientos específicos en un área del conocimiento.

Artículo 27. Adicionado por el artículo 20 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Homologación por cargo administrativo. Se homologarán tres años de servicio continuos en cargos administrativos, con una categoría en el Escalafón Profesor al a colaboradores del área administrativa que se hubiesen desempeñado

como profesores antes de asumir el cargo y reasuman su labor docente tiempo completo, bajo los siguientes criterios:

1. Haberse desempeñado en la comisión administrativa como mínimo por tres años continuos.
2. Tener una evaluación excelente en las funciones desempeñadas.
3. Cumplir con los requisitos de titulación e inglés establecidos en el Estatuto Profesoral para la correspondiente categoría del Escalafón a la cual solicita ascender.
4. La evaluación debe contemplar la productividad frente al cargo administrativo desempeñado y el cumplimiento de metas y objetivos del Plan de Desarrollo Institucional, expresada en la mayoría de los siguientes resultados: participación activa en procesos de autoevaluación y acreditación; expedición de lineamientos, directrices, manuales, procedimientos o protocolos en calidad de líder del proceso; participación en la construcción de documentos institucionales; participación y aportes verificables en organismos de gobierno, comités o comisiones institucionales, ya sea como miembro en propiedad o en calidad de invitado y demás actividades inherentes a su cargo.

Parágrafo primero. Cada tres años de ejercicio del cargo corresponderá a una categoría del Escalafón.

Parágrafo segundo. La revisión del cumplimiento de las condiciones y la recomendación final al Consejo de Rectoría corresponde a la Comisión de Escalafón Profesoral.

Parágrafo tercero. La presente disposición no aplica para ascenso a la categoría de Titular.

Artículo 28. Modificado por el artículo 6 Acuerdo de Consejo Superior 03 de 23 de marzo de 2021. Según la modalidad de contratación. Requisitos para el ingreso a la categoría Profesor Auxiliar. Auxiliar es la primera categoría del Escalafón Profesoral y tiene los siguientes requisitos:

1. Permanencia mínima de 3 años como profesor Instructor.
2. Acreditar título de maestría o doctorado.
3. Acreditar competencia B1 en inglés según el Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas.
4. Ser evaluado con un puntaje igual o superior al 80%, entre excelente y bueno, en los dos últimos períodos académicos.
5. Acreditar producción intelectual equivalente a 136 puntos ponderados de acuerdo con el modelo para asignación de puntaje.

6. Haber realizado y aprobado el diplomado en Docencia Universitaria y uno de los diplomados u otros procesos formativos de la Ruta de aprendizaje para el fortalecimiento de competencias formativas mediadas por las TIC, programados por la Universidad dentro de los programas de capacitación del profesorado.

Parágrafo. El requisito de titulación académica podrá ser homologado bajo la consideración de una práctica profesional excepcional valorada por la Comisión de Escalafón Profesor.

Artículo 29. Modificado por el artículo 7 Acuerdo de Consejo Superior 03 de 23 de marzo de 2021. Requisitos para el ascenso a la categoría Profesor Asistente. Asistente es la segunda categoría del Escalafón Profesor y tiene los siguientes requisitos:

1. Permanencia mínima de 4 años como profesor Auxiliar.
2. Acreditar título de maestría o doctorado.
3. Acreditar competencia B1 en inglés según el Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas.
4. Haber realizado y aprobado cuatro diplomados de la oferta institucional o tres diplomados de la oferta institucional y dos cursos de actualización de 40 horas. En ambos casos por lo menos dos diplomados deben corresponder con la Ruta de aprendizaje para el fortalecimiento de competencias formativas mediadas por las TIC.
5. Ser evaluado con un puntaje igual o superior al 80%, entre excelente y bueno, en los dos últimos períodos académicos.
6. Acreditar producción intelectual equivalente a 189 puntos ponderados de acuerdo con el modelo para asignación de puntaje.

Parágrafo. Se reconocerán como formación continua los diplomados acreditados para la categoría de Auxiliar, no obstante, deberá cumplir con uno o dos adicionales establecidos en el numeral 4° del presente artículo.

Artículo 30. Modificado por el artículo 8 Acuerdo de Consejo Superior 03 de 23 de marzo de 2021. Requisitos para el ascenso a la categoría Profesor Asociado. Asociado es la tercera categoría del Escalafón Profesor y tiene los siguientes requisitos:

1. Permanencia mínima de 6 años como profesor Asistente.
2. Acreditar título de maestría o doctorado.
3. Acreditar competencia B2 en inglés según el Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas.

4. Haber realizado y aprobado seis diplomados de la oferta institucional o cuatro diplomados de la oferta institucional y tres cursos de actualización mínimo de 40 horas cada uno. En ambos casos por lo menos tres de los diplomados deben corresponder con la ruta de aprendizaje para el fortalecimiento de competencias formativas mediadas por las TIC.
5. Acreditar clasificación como Investigador Junior en Colciencias.
6. Ser evaluado con un puntaje igual o superior al 80%, entre excelente y bueno, en los dos últimos períodos académicos.
7. Acreditar producción intelectual equivalente a 295 puntos ponderados de acuerdo con el modelo para asignación de puntaje.

Parágrafo primero. Se reconocerán como formación continua los diplomados acreditados para la categoría de Asistente, no obstante, deberá cumplir con uno o dos adicionales establecidos en el numeral 4° del presente artículo.

Parágrafo segundo. El profesor que presente título de Doctorado y acredite experiencia y producción académica, podrá ser escalafonado hasta en la categoría de Profesor Asociado, previa validación de su hoja de vida por el Consejo de Rectoría.

Artículo 31. Modificado por el artículo 9 Acuerdo de Consejo Superior 03 de 23 de marzo de 2021 Requisitos para el ascenso a la categoría Profesor Titular. Titular es la cuarta y última categoría del Escalafón Profesorial y tiene los siguientes requisitos:

1. Permanencia mínima de 7 años como profesor Asociado.
2. Acreditar título de doctorado.
3. Acreditar competencia B2 en inglés según el Marco Común de Referencia Europeo para las Lenguas.
4. Haber realizado y aprobado ocho diplomados de la oferta institucional o cinco diplomados de la oferta institucional y cuatro cursos de actualización mínimo de 40 horas cada uno.
5. Acreditar clasificación como Investigador Senior en Colciencias.
6. Ser evaluado con un puntaje igual o superior al 80%, entre excelente y bueno, en los dos últimos períodos académicos.
7. Acreditar producción intelectual equivalente a 357 puntos ponderados de acuerdo con el modelo para asignación de puntaje. En materia de producción en investigación, se exigirán, por lo menos, tres productos de generación de nuevo conocimiento tipo top, en el tiempo de permanencia en el Escalafón.
8. Contar con el aval del conjunto de Hermanas de la Caridad Dominicanas de la Presentación de la Santísima Virgen que ostenten cargos de dirección en la Universidad.

Parágrafo. Se reconocerán como formación continua los diplomados acreditados para la categoría de Asociado, no obstante, deberá cumplir con uno o dos adicionales establecidos en el numeral 4° del presente artículo.

Artículo 32. Adicionado por el artículo 25 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Estímulo a profesores en la categoría de Titular. Se reconocerá como estímulo al profesor en la categoría de Titular, la posibilidad de dedicar un semestre académico exclusivamente a proyectos de producción intelectual sin otras asignaciones en planta docente, de acuerdo con la propuesta aprobada por Consejo de Rectoría, bajo los siguientes requisitos:

1. Categoría de Titular por un período mínimo de 6 años.
2. Producción intelectual destacada en el período de permanencia en la categoría de Titular.
3. Reconocimiento interno y externo a nivel internacional de su trayectoria académica y profesional.

Parágrafo. El reconocimiento internacional será avalado por la Dirección de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales.

Artículo 33. Adicionado por el artículo 26 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Evaluación del profesor en la categoría de Titular. La evaluación del profesor en la categoría de Titular se realizará de acuerdo con el perfil y bajo los siguientes criterios:

1. Continuidad de su producción intelectual de alto impacto.
2. Aportes a la docencia, a la investigación y a la extensión y la proyección social.
3. Contribución a la presencia global de la universidad en escenarios científicos, académicos o en organismos internacionales.
4. Participación en la formación permanente de otros profesores de la Institución.

Parágrafo primero. La valoración de desempeño equivalente a “Aceptable” en el período de permanencia en la categoría Titular, configurará justa causa de terminación de contrato laboral por parte de la Universidad.

Parágrafo segundo. El profesor Titular que obtenga una valoración de desempeño inferior a 80%, entre excelente y bueno, en los dos últimos períodos académicos, deberá someterse a un plan de mejoramiento.

CAPÍTULO VIII. DE LAS DISTINCIONES, FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y ESTÍMULOS

Artículo 34. Modificado por el artículo 27 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. La universidad promueve el desarrollo de actividades académicas en docencia, investigación y extensión y proyección social que agreguen valor y que generen, en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, resultados tendientes a la acreditación nacional e internacional de programas académicos, generación de ingresos conexos, incremento de la productividad intelectual, desarrollo de proyectos de alto impacto social, estatal y empresarial. Los estímulos pueden ser:

1. Bonificación económica.
2. Apoyo a formación posgradual.
3. Comisión de estudios.
4. Participación en eventos y seminarios.
5. Certificaciones para promoción en el Escalafón Profesor al.
6. Reconocimientos en la hoja de vida.
7. Estímulos

Parágrafo. Los apoyos para formación e incentivos económicos serán reglamentados por el Consejo de Rectoría.

Artículo 35. 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 posgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, capacitaciones, pasantías, movilidades, entrenamientos y otorgamiento de licencias o comisiones, exaltando la excelencia académica, la capacidad científica, el sentido de pertenencia, el esfuerzo por un mejor desempeño en la labor académica y la contribución al desarrollo institucional.

Parágrafo primero. Adicionado por el artículo 28 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. El Consejo de Rectoría aprobará un Plan Institucional de Formación y Desarrollo Profesor al articulado a los postulados del Proyecto Educativo Universitario, al Plan de Desarrollo Institucional y al plan de mejoramiento del programa.

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 36. Distinciones. Las distinciones académicas son honores que otorga la Universidad como reconocimiento y estímulo a profesores destacados en actividades de investigación, docencia y extensión y proyección social, quienes son presentados como modelo ante la comunidad universitaria.

1. *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.
2. *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.
3. *Medalla al Mérito Investigativo Universidad Católica de Manizales:* La otorga el Consejo Académico al investigador de cada facultad que haya alcanzado los méritos suficientes en términos del aporte a la investigación formativa, formación en investigación, aseguramiento de la calidad, fortalecimiento investigativo del currículo, internacionalización de la investigación, acceso a recursos externos, producción y divulgación del conocimiento, que corresponden a condiciones articuladas a elementos dinamizadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación del país. Esta distinción se otorga cada dos años.
4. *Premio Marie Poussepin:* Otorgado por el Consejo de Rectoría. Reconoce en la comunidad educativa el espíritu solidario, expresado en acciones de responsabilidad social y compromiso de eclesial. Se otorga cada dos años en las siguientes categorías: gestión social, gestión empresarial e internacionalización.
5. *Maestro Destacado. Adicionado por el artículo 5º del Acuerdo de Consejo Superior 06 del 23 de julio de 2018.* Distinción otorgada por el Consejo Académico anualmente a partir de los resultados de la convocatoria realizada por la Vicerrectoría Académica, con criterios de formación académica, formación continua, desarrollo de la función profesoral, producción intelectual, internacionalización del currículo, relación con comunidades académicas y evaluación de desempeño profesoral.

Parágrafo primero. Para ser acreedor a cualquier distinción académica, será condición no haber sido sancionado por ninguna falta en los últimos tres (3) años.

Parágrafo segundo. El Consejo Académico reglamentará la Medalla al Mérito Investigativo y el Maestro Destacado. El Consejo de Rectoría reglamentará la Medalla Marie Poussepin.

Artículo 37. Adicionado por el artículo 29 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Profesor Emérito. Es el máximo reconocimiento que puede obtener un profesor activo o retirado de la Universidad Católica de Manizales, bajo los siguientes criterios:

- Mínimo tiempo de vinculación: 25 años.
- Excelencia en su trayectoria académica.
- Compromiso con la institución y con la sociedad.
- Vinculación tiempo completo.
- Producción intelectual con reconocimiento de comunidades académicas y científicas.

Parágrafo primero. La postulación para esta distinción será realizada por la Rectoría, las vicerrectorías o los consejos de facultad.

Parágrafo segundo. Esta distinción será otorgada por el Consejo Superior.

Parágrafo tercero. El profesor acreedor del reconocimiento Profesor Emérito, tendrá las siguientes potestades en la Institución:

1. Posibilidad de participación en calidad de invitado a los organismos de dirección y gobierno.
2. Autorización para representar a la Universidad en el sector externo académico, gubernamental y social a nivel nacional e internacional.
3. Preferencia en la aprobación de proyectos de alto impacto con cofinanciación externa.

Artículo 38. Modificado por el artículo 30 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Reconocimiento en la hoja de vida. Cuando un profesor tuviere un desempeño sobresaliente en una actividad académica, el Consejo Académico 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 IX. DE LA COMISIÓN DE ESCALAFÓN PROFESORAL

Artículo 39. Modificado por el artículo 31 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Definición. La Comisión de Escalafón Profesoral es la encargada de clasificar y recomendar al Consejo de Rectoría el escalafonamiento del 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 40. Modificado por el artículo 32 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Funciones: Son funciones de la Comisión de Escalafón Profesoral las siguientes:

1. 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.
2. Presentar al Consejo de Rectoría el resultado del estudio de las hojas de vida.
3. Asesorar a la Universidad en la orientación, actualización y ejercicio del Escalafón Profesoral contenido en el presente Estatuto.
4. Darse su propio reglamento, el cual deberá ser aprobado por el Consejo de Rectoría de la Universidad.
5. Reglamentar los temas y procedimientos concernientes a la aplicación del presente Estatuto y someterlo a consideración y aprobación del Consejo de Rectoría.
6. Solventar las inquietudes que se presenten respecto al modelo de puntos y asignación de puntaje por producción intelectual.
7. Reglamentar y modificar, en caso de ser necesario, el modelo de puntos.

Artículo 41. Modificado por el artículo 33 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. La Comisión de Escalafón Profesoral estará conformada por los titulares de los siguientes cargos o sus delegados:

1. Vicerrectoría Académica, quien convoca y preside.
2. Vicerrectoría Administrativa y Financiera
3. Dirección de Docencia y Formación
4. Dirección de Investigaciones y Posgrados
5. Dirección de Extensión y Proyección Social
6. Dirección de Planeación
7. Asesoría Jurídica
8. Representante de los profesores ante el Consejo Académico

9. Coordinación de Talento Humano, quien ejercerá la secretaría técnica.

Parágrafo primero. La Comisión podrá invitar a un integrante de la comunidad universitaria según sea el caso, el cual no tiene calidad de permanente.

Parágrafo transitorio. Quien ostenta la calidad de representante de los profesores en la Comisión de Escalafón Profesor al a la fecha de aprobación del presente Estatuto, mantendrá su representación hasta que se poseione el representante profesoral ante el Consejo Académico, elegido en las jornadas democráticas correspondientes al año 2019.

CAPÍTULO X. DE LAS SITUACIONES LABORALES

Artículo 42. Modificado por el artículo 34 del Acuerdo de Consejo Superior 05 del 6 de junio de 2019. Según la ley, reglamentos y estatutos de la Universidad, el profesor podrá hallarse en una de las situaciones siguientes:

1. **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 uno de los programas de una facultad, bajo la autoridad de la dirección de programa y la decanatura respectiva.
2. **De la licencia.** Un profesor se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, enfermedad o licencia de maternidad o paternidad. La licencia podrá ser remunerada o no remunerada de conformidad con las orientaciones que para tal fin establezca la Rectoría y de acuerdo con la normativa vigente.
3. **En Comisión.** De conformidad con lo reglamentado en el artículo siguiente.

Parágrafo primero. En el caso de reconocimiento de licencia remunerada, el profesor 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 segundo. Las licencias por enfermedad o por maternidad se registrarán por las normas de seguridad social vigentes, pero se requerirá sin excepción, la certificación expedida por la Entidad Promotora de Salud [EPS] correspondiente.

Artículo 43. 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:

1. **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.
2. **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 posgrado o educación continuada en las condiciones y modalidades que estipula el presente Estatuto.
3. **Administrativa.** Un profesor se encuentra en comisión administrativa cuando desempeña un cargo administrativo dentro de la Universidad.

Parágrafo primero. La 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 si fuere del caso.

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:

1. Que el profesor se encuentre escalafonado como mínimo en la categoría Profesor Asistente.
2. Que su última valoración del desempeño sea igual o superior al 80% y no haber sido sancionado disciplinariamente.
3. Que los estudios que el profesor fuere a realizar, sean afines con su especialidad o su área de ocupación y que represente un interés claro para la Universidad.

Parágrafo sexto. Para la aprobación de comisión de estudios, 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 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 44. 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.

CAPÍTULO XI. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45. Aplicación de Régimen Disciplinario. El régimen disciplinario contenido en el Reglamento Interno de Trabajo es aplicable a todos los profesores 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 46. Incumplimiento de los deberes. En caso de incumplimiento de deberes académicos por parte de un profesor, la Universidad podrá evaluar el uso de apoyos o implementación de planes de mejoramiento para contribuir a superar las dificultades en el desempeño de sus funciones. De no lograrse resultados en el término previsto por la dirección de programa o facultad, 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 por parte de la Universidad.

CAPÍTULO XII. VIGENCIA

Artículo 47. Vigencia. El presente Estatuto entrará en vigencia bajo los siguientes criterios:

1. Todas las disposiciones son vigentes a partir de la fecha de expedición del Acuerdo aprobatorio del nuevo Estatuto, excepto

- las relacionadas con ingreso y ascenso en el Escalafón Profesor al.
2. Tendrá vigencia en lo relativo a ingreso y ascenso en el Escalafón Profesor al a partir del 1 de enero de 2020 para los profesores vinculados a partir del 1 de agosto de 2018 y para aquellos que no sean beneficiarios del **régimen de transición**.
 3. Tendrá plena vigencia en lo relativo a ingreso y ascenso en el Escalafón Profesor al para la totalidad del cuerpo profesor al a partir del 1 de enero de 2022.

Artículo 48. Apruébese el régimen de transición entre el Estatuto Profesor al aprobado mediante Acuerdo 001 del 23 de enero de 2015 y el presente Estatuto de acuerdo con el anexo, el cual hace parte integral de este Acuerdo.

Comuníquese y cúmplase

Modificado: febrero 04/2020

© Copyright 2021
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.

