

ESTATUTO DE PROFESORES

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

UMS-INS-DOC-08

Versión 3

Edición: diciembre 07 de 2022

Elaborado Por:
Vicerrectoría Académica

Revisado Por:
Representante SGC

Aprobado por:
Consejo Directivo

Fecha:

Fecha:

Fecha:

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha Modificación	Comentario – Justificación
1	01-08-2018	Acuerdo 0312 del 5 de agosto de 2014, Modificado por el Acuerdo Directivo 007 del 26 de noviembre de 2015, Modificado por Acuerdo Directivo 015 del 16 de junio de 2017, Modificado por Acuerdo Directivo 018 del 15 de diciembre de 2017, y modificado y actualizado al Acuerdo Directivo 022 del 15 de junio de 2018.
2	22-07-2021	Acuerdo Directivo 022 del 15 de junio de 2018 actualizado con Acuerdo Directivo 045 del 22 de julio de 2021
3	07-12-2022	Acuerdo Directivo 054 del 07 de diciembre de 2022

ESTATUTO DE PROFESORES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE - UNIMONSERRATE

ÍNDICE

CAPÍTULO I.	ESTATUTO
CAPÍTULO II.	PROFESORES
CAPÍTULO III.	ESCALAFÓN DE PROFESORES
CAPÍTULO IV.	REMUNERACIÓN
CAPÍTULO V.	SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA Y RETIRO
CAPÍTULO VI.	DERECHOS, DEBERES Y FUNCIONES
CAPÍTULO VII.	EVALUACIÓN DE LA PRAXIS PROFESORAL
CAPÍTULO VIII.	DESARROLLO PROFESORAL
CAPÍTULO IX.	PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA
CAPÍTULO X.	DISTINCIONES Y ESTÍMULOS ACADÉMICOS
CAPÍTULO XI.	SITUACIONES LABORALES
CAPÍTULO XII.	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CAPÍTULO XIII.	DISPOSICIONES FINALES

CONSEJO DIRECTIVO

**ACUERDO DIRECTIVO No. 022 DE 2018
(15 de junio)**

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE - UNIMONSERRATE,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere su Estatuto General, en especial el numeral 4 del artículo 26 del Acuerdo 024 de 2020, y en disposición del principio constitucional de la autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política y reconocida en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992,

CONSIDERANDO

Que según los literales e) y f) del artículo 29 de la Ley 30 de 1992, la Fundación Universitaria Monserrate - Unimonsserrate, en su carácter de institución universitaria, tiene autonomía para adoptar el reglamento que rige las relaciones con sus profesores.

Que el artículo 75 de la Ley 30 de 1992 señala que el estatuto del profesor deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos: a) Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas; b) Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos; c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario y d) Régimen disciplinario.

Que el artículo 7 del Decreto 1478 de 1994 define los contenidos que deben ser tenidos en cuenta en el reglamento de profesores.

Que las directivas de la Fundación Universitaria Monserrate - UNIMONSERRATE, con participación de representantes de profesores, adelantaron un trabajo de revisión del Estatuto **de Profesores** vigente (Acuerdo No. 022 de 2018, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 045 de 2021) y concluyeron en la necesidad de expedir una nueva reglamentación que regule las relaciones con sus profesores.

Que el Consejo Directivo, en uso de sus facultades estatutarias en especial las referidas en el artículo 26 del Acuerdo No. 024 de 2020, Estatuto General, tiene como funciones: "1. Expedir o modificar los reglamentos internos de la Institución...4. Establecer el régimen del personal docente y el régimen estudiantil"

Que, en sesión del 06 de diciembre de 2022, el Consejo Directivo aprueba por unanimidad la modificación de algunos artículos del Estatuto de Profesores, Acuerdo 022 de 2018, el cual había sido modificado parcialmente mediante el Acuerdo No. 045 de 2021, en atención a los principios constitucionales, la normatividad educativa vigente y los lineamientos institucionales derogando expresamente toda norma interna que le sea contraria.

Que, en mérito de lo anterior,

ACUERDA

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN. El presente Estatuto de Profesores regula las relaciones entre la Fundación Universitaria Monserrate – UNIMONSERRATE y sus profesores.

CAPÍTULO I. ESTATUTO

ARTÍCULO 2. NATURALEZA. <Artículo modificado por el artículo 1 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021>El Estatuto de Profesores de la Fundación Universitaria Monserrate – Unimonstrate surge como expresión de la Visión, Misión y Proyecto Educativo Institucional, con el propósito de contribuir al desarrollo integral de los profesores vinculados a la Institución en los programas de educación formal, a partir

del desarrollo de las dimensiones personal, social y profesional, que contribuya a promover y consolidar una comunidad académica en permanente búsqueda de la calidad y la excelencia.

PARÁGRAFO. En adelante la Fundación Universitaria Monserate se denominará “UNIMONSERRATE” y el Estatuto de Profesores se denominará “Estatuto”.

ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 2 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021>El presente Estatuto es la norma general, contentiva de principios, criterios, reglas y parámetros; contribuye al desarrollo integral de los profesores vinculados a los programas de educación formal de la Institución en funciones de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social, gestión académica y en el desarrollo de las labores formativas, docentes, científicas, culturales, y de extensión.

Por lo anterior, el Estatuto define las condiciones de ingreso, permanencia, promoción y retiro de los profesores; señala sus derechos, deberes y funciones; establece el escalafón, así como lo relativo a la remuneración; define el sistema de evaluación y el desarrollo profesoral; las distinciones y estímulos; igualmente, prevé las situaciones administrativas y las causales de retiro; los mecanismos para garantizar la participación democrática y el régimen disciplinario, todo inspirado en la misión, visión, filosofía, principios, objetivos, políticas y normas de la UNIMONSERRATE.

PARÁGRAFO 1. La Unimonserate seguirá los principios de transparencia, mérito y objetividad para la aplicación de las normas. Así, el principio de transparencia implica que los procesos y procedimientos que se establecen en este Estatuto sean de conocimiento de los profesores, y cuando éstos se encuentren involucrados en un proceso en particular, puedan obtener información sobre el desarrollo de cada una de las etapas de este. El principio de mérito requiere considerar la idoneidad de un profesor para realizar alguna función, actividad o tarea en la Institución; y, el de objetividad demanda utilizar este reglamento en igualdad de condiciones para todos los profesores de la Institución.

PARÁGRAFO 2. El profesor, al firmar su contrato con la Institución, recibe una copia del presente reglamento para su conocimiento.

ARTÍCULO 4. OBJETIVOS. El Estatuto busca establecer criterios, mecanismos y procedimientos para promover el desarrollo personal, social y profesional de los profesores vinculados a la UNIMONSERRATE y para la gestión y administración del cuerpo de profesores, que permita:

- a) Promover la docencia, la investigación, innovación y/o creación artística y cultural y la proyección social hacia mayores estándares de calidad y excelencia académica.

- b) Definir las condiciones para el desempeño de los profesores en las funciones académicas, investigativas, de proyección social y de gestión académica.
- c) Promover el trabajo armónico y de mutuo respeto entre las directivas de la Unimonserate y los profesores, en el desarrollo de las relaciones laborales.

ARTÍCULO 5. POLÍTICAS. <Artículo modificado por el artículo 3 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021>La Unimonserate establece las siguientes políticas en las cuales se incluye a todos los profesores:

- a) Política de selección. La Institución selecciona el personal calificado e idóneo, de acuerdo con los perfiles requeridos, con criterios incluyentes y mediante procesos transparentes.
- b) Política de vinculación a la Institución. La Unimonserate, de acuerdo con sus requerimientos, vincula, mediante contrato laboral, únicamente al personal que cumpla con los requisitos institucionales exigidos y determinados por la ley.
- c) Política para la vinculación de graduados. La Unimonserate vincula laboralmente a sus egresados.
- d) Política de inducción. Toda persona que se vincule laboralmente a la Institución recibirá inducción e instrucción de acuerdo con el cargo en el que se desempeñará.
- d) Política de escalafón de profesores. En la Unimonserate todo profesor debe estar escalafonado de acuerdo con lo que establece este Estatuto.
- e) Política de remuneración salarial. La asignación salarial del personal de la Unimonserate se realiza según la escala salarial que para tal fin tiene establecida la Institución.
- f) Política de plan de trabajo. Todo profesor de la Unimonserate desarrolla su actividad académica mediante un plan de trabajo.
- g) Política del plan de carrera. La Institución promociona y estimula la permanencia del talento humano mediante un plan de carrera, dentro del marco de su responsabilidad social.
- h) Política de capacitación. En articulación con la responsabilidad social, la Institución dispone de un plan de capacitación pertinente para el desarrollo humano y académico de su talento humano.
- i) Política de acceso a la capacitación. Todo trabajador de la Unimonserate tendrá que acceder al plan de capacitación ofrecido por la Institución.
- j) Política de formación integral. La Unimonserate apuesta por la calidad humana y académica, por tanto, asume la educación como un proceso de formación integral que acoge al ser humano como totalidad.
- k) Política de distinción y estímulos. La Unimonserate exalta la calidad humana y profesional de sus colaboradores a través de distinciones y estímulos.
- l) Política de aplicación del conocimiento en la formación y consolidación de las comunidades académicas. El conocimiento producido por la Institución, además de contribuir al progreso científico, se enfoca principalmente a la formación y a la

- consolidación de comunidades académicas en diálogo con sus homólogas nacionales e internacionales.
- m) Política sobre pedagogía. En la Institución la pedagogía es un eje articulador en la construcción de comunidades académicas.
 - n) Política de flexibilidad en estrategias pedagógicas. Los profesores de la Unimonstrate establecen las estrategias pedagógicas en su actividad académica en articulación y coherencia con la filosofía institucional, la triada de proyección, cercanía y cuidado (PEI), la perspectiva pedagógica asumida por el programa, los propósitos de formación, competencias, la naturaleza del conocimiento (PEP) y la reflexión permanente de sus actos educativos.
 - o) Política de autoevaluación del desempeño. La autoevaluación del desempeño del talento humano en la Institución es integral, proactiva, formativa, constructiva y está orientada hacia la excelencia y calidad del servicio educativo.
 - p) Política de relevo generacional. En la Unimonstrate el relevo generacional es gradual y se realiza en articulación con el perfil que establece el PEI y a través de los procesos de vinculación laboral establecidos.
 - q) Política de retiro por vejez. Todo colaborador con contrato laboral en la Unimonstrate que obtenga la resolución de pensión por vejez será desvinculado de la Institución Excepcionalmente, y por razones justificadas, un profesor puede continuar vinculado laboralmente con la Institución después de recibir su pensión.
 - r) Política de bienestar para el personal. La Unimonstrate genera beneficios e incentivos y ofrece un lugar de trabajo con oportunidad de crecimiento, desarrollo humano y reconocimiento, para quien se vincula en ella, a partir de las necesidades y expectativas de los colaboradores y con base en los recursos de la Institución y sus posibilidades.
 - s) Política de fidelización del colaborador. La Unimonstrate realiza acciones para favorecer la permanencia de sus colaboradores de modo que se sientan parte de la Institución.

CAPÍTULO II. PROFESORES

ARTÍCULO 6. DEFINICIÓN. <Artículo modificado por el artículo 1 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> Adquiere el carácter de profesor de la Unimonstrate, regido por el presente Estatuto, la persona natural que se vincule a la Institución para desarrollar funciones de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y/o gestión académica en los programas de pregrado y posgrado y en los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, de conformidad con su plan de trabajo en el marco del proyecto educativo, del plan de desarrollo institucional y en el de cada programa académico.

PARÁGRAFO: El profesor que ejerza funciones directivas o administrativas en la Unimonserate no perderá la condición de tal ni los derechos y prerrogativas correspondientes.

ARTÍCULO 7. PERFIL. <Artículo modificado por el artículo 2 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> El profesor de la Unimonserate se reconoce por su compromiso con los valores que distinguen a la Institución y al proyecto educativo de la misma: servicio, compromiso social transformador, solidaridad, equidad, transparencia, responsabilidad y sentido humanista en el ejercicio de la profesión y en todos los actos pedagógicos.

Además, el profesor de la Unimonserate se caracteriza por su competencia pedagógica para desarrollar procesos de formación, su sentido social y de contextualización de la enseñanza orientada al fomento de la autonomía y la actitud crítica e investigativa; sus relaciones humanas abiertas, afectuosas, comunicativas y de respeto con los miembros de la comunidad universitaria, siempre encaminadas hacia el trabajo en equipo y participación con la comunidad académica; su creatividad, emprendimiento y capacidad de gestión de proyectos; su pensamiento y actitud de apertura frente a los cambios culturales, sociales, científicos y tecnológicos; su compromiso con la permanente actualización profesional, investigativa, científica y pedagógica y su disposición para su propia educación permanente e integral.

PARÁGRAFO 1. Los profesores que se vinculen a cursos realizados en modalidad virtual deberán demostrar experiencia en el diseño de cursos y acompañamiento a estudiantes en esta modalidad; suficiencia para utilizar diferentes estrategias de enseñanza y de aprendizaje para promover la construcción de conocimiento en el entorno virtual; capacidad para dirigirse a otros de manera clara, asertiva, oportuna, coherente, respetuosa, crítica y propositiva; habilidad para comunicar en forma escrita; y destreza en el manejo de las herramientas tecnológicas que permitan una eficiente utilización de la plataforma y de las herramientas Web.

PARÁGRAFO 2. Un programa académico en la elaboración de la propuesta curricular debe definir los perfiles de los profesores que requiere para desarrollar el plan de estudios que plantea, considerando por lo menos: formación y experiencia profesional, formación y experiencia pedagógica, experiencia investigativa y las competencias definidas en los perfiles de cargo.

PARÁGRAFO 3. Cada vez que los programas académicos realicen procesos de autoevaluación, actualizarán los perfiles de los profesores que requiere en correspondencia con los ajustes efectuados en los cursos que establece el plan de estudio, e informará las adecuaciones a la Oficina de Gestión Humana y Organizacional, en el formato establecido para tal fin.

PARÁGRAFO 4. En los meses de marzo y septiembre todas las unidades académicas actualizarán el formato perfil de profesores contratados, dispuesto por la Oficina de Gestión Humana y Organizacional.

PARÁGRAFO 5. Los profesores que se vinculen a programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano pueden ser instructores (personas con dominio en la técnica de un oficio con habilidad para transmitir los conocimientos) pero para efectos de este reglamento, en la Unimonstrate serán profesores.

ARTÍCULO 8. TIPO DE VINCULACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 6 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Los profesores de la Unimonstrate pueden tener una de las siguientes vinculaciones:

- 1. Profesor de planta:** Es el profesor contratado a término indefinido o a término fijo por períodos académicos, con una dedicación de tiempo completo o medio tiempo, para desarrollar funciones de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y/o gestión académica y las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, administrativas, y de extensión asociadas a dichas funciones.
- 2. Profesor catedrático:** Es el profesor contratado por horas-cátedra para desarrollar funciones de docencia y/o proyección social durante un periodo académico específico y las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, administrativas, y de extensión asociadas a dichas funciones.
- 3. Profesor ocasional.** Es aquel que se vincula a la Unimonstrate en forma esporádica, con una finalidad y en un período específico, o para atender vacancias temporales de profesores de planta. Se rige por las normas establecidas en su respectivo contrato y podría desarrollar labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, administrativas, y de extensión dependiendo de su formación y experiencia.
- 4. Profesor visitante:** Es aquel profesor que colabora a título personal o en virtud de convenios con instituciones nacionales o extranjeras, con el desarrollo académico de los programas de la Unimonstrate de carácter cultural, científico, humanístico, tecnológico o técnico, en los campos propios de su especialidad.

ARTÍCULO 9. DEDICACIÓN O DISPONIBILIDAD LABORAL. <Artículo modificado por el artículo 7 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Se refiere al tiempo semanal que el profesor debe dedicar a la Unimonstrate para desarrollar las funciones objeto de su contrato.

Existen los siguientes tipos de dedicación:

- 1. Tiempo completo:** Cuando el profesor destina entre 40 y 48 horas semanales a las funciones contratadas de acuerdo con la normatividad laboral vigente.

2. **Medio tiempo:** Caso en el cual el profesor designa 23 horas semanales a las funciones contratadas.
3. **Hora cátedra:** Si el profesor dispone hasta ocho (8) horas-cátedra a la semana a funciones de docencia y/o proyección social.

PARÁGRAFO. Únicamente los profesores de medio tiempo o tiempo completo pueden desempeñar funciones administrativas.

ARTÍCULO 10. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE DEDICACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 8 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> El Decano, con base en el perfil del profesor y previa propuesta del director de programa académico, aprobará para cada profesor un plan de trabajo donde se señale la distribución del tiempo de dedicación del profesor a las funciones sustantivas, de gestión académica y labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, y de extensión para las cuales fue contratado.

PARÁGRAFO 1. El Vicerrector Académico, en los lineamientos de programación académica, cada año dispondrá los criterios que serán considerados para establecer la disponibilidad laboral de los profesores, de los programas de pregrado y posgrado en las distintas modalidades.

PARÁGRAFO 2. Los profesores según su formación y experiencia, tendrán asignaciones referidas a labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, administrativas, y de extensión, las cuales serán explícitas en su contrato de trabajo.

CAPÍTULO III. ESCALAFÓN DE PROFESORES

ARTÍCULO 11. DEFINICIÓN. <Artículo modificado por el artículo 3 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> El escalafón **de profesores** es un sistema de jerarquización para el ingreso y promoción académica de los profesores, conformado por el conjunto de categorías que **son establecidas** por la Unimonserate para efectos de reconocimiento público de sus méritos, valoración de su trayectoria académica y profesional, **y para la fijación de su remuneración de acuerdo con el sistema de plazas.**

PARÁGRAFO 1. La Institución cuenta con un escalafón **de profesores** de carácter académico **regido por un sistema de plazas para la remuneración salarial, tal como se explica en el Capítulo IV del presente estatuto.**

PARÁGRAFO 2. Cuando así lo decida el Consejo Directivo, la categoría en el escalafón servirá de base para el otorgamiento de estímulos. Cuando estos estímulos contemplen recursos financieros deberán contar con el aval presupuestal **de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.**

ARTÍCULO 12. CATEGORÍAS Y REQUISITOS MÍNIMOS. <Artículo modificado por el artículo 4 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> Los profesores de la Unimonstrate, de acuerdo con su trayectoria académica y profesional, serán clasificados en una de las siguientes categorías, previa verificación de los requisitos mínimos que se establecen a continuación:

Categoría	Requisito de Ingreso
Auxiliar	<p>Es el profesional, preferiblemente egresado de Unimonstrate, que demuestra inclinación y habilidades para la docencia universitaria</p> <p>Título de pregrado expedido por una institución de educación superior reconocida, o convalidado por el MEN.</p> <p>Para programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, título en formación técnica, tecnológica o profesional.</p> <p>Dos periodos académicos de experiencia profesoral certificada, en educación formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (tiempo completo o su equivalente).</p> <p>Curso de actualización en los dos últimos años, en el campo disciplinar o en pedagogía equivalente o igual a un (1) crédito académico.</p> <p>Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.</p>
Asistente B	<p>Título de especialización expedido por una institución de educación superior reconocida o convalidado por el MEN.</p> <p>Cuatro periodos académicos de experiencia profesoral certificada, en educación formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (tiempo completo o su equivalente). La experiencia profesoral se puede convalidar con la experticia laboral en el campo de conocimiento requerido.</p> <p>Curso de actualización en los dos últimos años, en el campo disciplinar o en pedagogía equivalente a un (1) crédito académico.</p> <p>Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.</p>
Asistente A	<p>Título de especialización expedido por una institución de educación superior reconocida, o convalidado por el MEN.</p> <p>Seis periodos académicos de experiencia profesoral certificada, en educación formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (tiempo completo o su equivalente). La experiencia</p>

	<p>profesoral se puede convalidar con la experticia laboral en el campo de conocimiento requerido.</p> <p>Nivel A1 en segunda lengua. Curso de actualización en los dos últimos años, en el campo disciplinar o en pedagogía equivalente a dos (2) créditos académicos. Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.</p>
Asociado B	<p>Título de maestría expedido por una institución de educación superior reconocida, o convalidado por el MEN. Cuatro periodos académicos de experiencia profesoral certificada, en educación formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (tiempo completo o su equivalente). La experiencia profesoral se puede convalidar con la experticia laboral en el campo de conocimiento requerido. Curso de actualización en los dos últimos años, en el campo disciplinar o en pedagogía equivalente a tres (3) créditos académicos. Nivel A2 en segunda lengua. Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.</p>
Asociado A	<p>Título de maestría expedido por una institución de educación superior reconocida, o convalidado por el MEN. Ocho periodos académicos de experiencia profesoral certificada en educación superior (tiempo completo o su equivalente). La experiencia profesoral se puede convalidar con la experticia laboral en el campo de conocimiento requerido. Curso de actualización en los dos últimos años, en el campo disciplinar o en pedagogía equivalente a tres (3) créditos académicos Certificar una publicación realizada en los últimos cinco años: libro, capítulo de libro o artículo en revista indexada de circulación nacional o internacional Nivel B1 en segunda lengua. Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.</p>
Titular B	<p>Título de doctorado expedido por una institución de educación superior reconocida, o convalidado por el MEN. Diez períodos académicos de experiencia profesoral certificada en educación superior (tiempo completo o su equivalente). La experiencia profesoral se puede convalidar con la experticia laboral en el campo de conocimiento requerido.</p>

	<p>Curso de actualización en los dos últimos años, en el campo disciplinar o en pedagogía equivalente a tres (3) créditos académicos</p> <p>Certificar dos (2) publicaciones realizadas en los últimos cinco años: libro, capítulo de libro o artículo en revista indexada de circulación nacional o internacional</p> <p>Nivel B1 en segunda lengua.</p> <p>Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.</p>
Titular A	<p>Certificación de posdoctorado expedida por una institución de educación superior, centro de investigación o institución afín, cualquiera sea debe estar reconocida, o convalidado por el MEN. Catorce períodos académicos de experiencia profesoral certificada en educación superior (tiempo completo o su equivalente).</p> <p>La experiencia laboral se puede convalidar con la experticia laboral en el campo de conocimiento requerido.</p> <p>La experiencia profesoral se puede convalidar con la experticia laboral en el campo de conocimiento requerido.</p> <p>La experiencia laboral se puede convalidar con la experticia laboral en el campo de conocimiento requerido.</p> <p>Curso de actualización en los dos últimos años, en el campo disciplinar o en pedagogía equivalente a tres (3) créditos académicos</p> <p>Certificar cuatro (4) publicaciones realizadas en los últimos cinco años: libro, capítulo de libro o revista indexada de circulación nacional o internacional</p> <p>Nivel B1 en segunda lengua.</p> <p>Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.</p>

ARTÍCULO 13. INGRESO Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DE PROFESORES.

<Artículo modificado por el artículo 5 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> Todo profesor al ingresar a la Institución será ubicado en el escalafón de profesores y su ascenso se regirá por lo establecido en el presente estatuto.

PARÁGRAFO 1. Para ingresar al escalafón en cualquiera de las categorías, el profesor debe acreditar los requisitos de que trata el artículo 12 de este estatuto. La clasificación en el escalafón de profesores no constituye un derecho adquirido para futuras contrataciones. La contratación de profesores se rige por lo establecido en el Código

Sustantivo del Trabajo, y la contratación en cada periodo académico obedecerá al acuerdo de partes que rige a las personas naturales y jurídicas.

PARÁGRAFO 2. La certificación de dos o más títulos del mismo nivel de formación no equivale a uno siguiente de orden superior.

PARÁGRAFO 3. El título académico que ostente el **profesor** define la ubicación en la categoría inicial. Sin embargo, cuando el profesor no cumple con uno o más requisitos de la categoría, la Dirección de Gestión Humana y Organizacional estudiará el caso y, **con el aval de la Vicerrectoría Académica**, lo ubicará en la categoría pertinente según los soportes que adjunta en la hoja de vida.

PARÁGRAFO 4. Para cuantificar los periodos de experiencia **profesoral** se tiene en cuenta: la certificación de la institución educativa (que debe contemplar, de modo claro, el tiempo de dedicación, funciones, fechas de inicio y finalización de contrato), y la escala de validación de tiempos, determinada por la Unimonserate.

Para validar los tiempos, el año lectivo tiene dos periodos académicos, el primero corresponde al tiempo laborado entre enero y junio; y el segundo entre julio y diciembre. De esta manera, un tiempo completo de trabajo certificado es igual al 100% de un periodo académico; medio tiempo corresponde a un 50% del periodo académico; los contratos hora cátedra son equivalentes a un cuarto de periodo (25%) y aquellos por prestación de servicios se estiman en un 15% de un periodo académico.

PARÁGRAFO 5. Para acreditar la suficiencia idiomática en una segunda lengua, el profesor debe presentar un certificado de aprobación de un examen internacional que indique el nivel alcanzado según la escala del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), o presentar los exámenes de clasificación que la Institución ha dispuesto para ello.

PARÁGRAFO 6. El ascenso de los profesores en el escalafón se realiza por convocatoria, en las fechas que establece el calendario académico, según las condiciones que fija el artículo 12 de este estatuto, bajo los criterios de transparencia, mérito y objetividad.

PARÁGRAFO 7. En casos especiales el rector puede autorizar la apertura de un proceso de ascenso al escalafón fuera de la convocatoria.

ARTÍCULO 13 A. SISTEMA DE PLAZAS. DEFINICIÓN: <Artículo adicionado por el artículo 6 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> Es el conjunto de puestos de trabajo de los profesores, incluidos los que tienen cargos de gestión académico administrativa, establecidos a partir de la normativa institucional, las

características de los cargos, el tipo de trabajo y la asignación salarial, para garantizar la prestación de un servicio educativo con calidad y económicamente sostenible.

PARÁGRAFO 1. Una plaza está vinculada con varias funciones académicas o administrativas (docencia, investigación, proyección social, apoyo a funciones académico administrativas, entre otras). Compete a cada escuela la organización y gestión de las plazas para garantizar la calidad académica.

PARÁGRAFO 2. Cuando una plaza quede vacante se hace una convocatoria para ocuparla. En ella podrán participar los profesores de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra, que cumplan con los criterios y condiciones establecidas de acuerdo con las características de la plaza.

PARÁGRAFO 3. La convocatoria para suplir una plaza deberá explicitar los requerimientos y puntajes en términos de formación, experiencia profesional, tiempo de permanencia en la Institución, investigación, producción académica, proyección social, praxis profesoral, salario adjudicado y los demás que se consideren pertinentes.

PARÁGRAFO 4. Obtendrá la plaza el profesor que alcance el más alto puntaje. En caso de empate en la puntuación ocupará la plaza el profesor con más trayectoria en la Institución. Si hubiese empate en la trayectoria obtendrá la plaza el profesor que tenga mayor puntuación en la evaluación de la praxis profesoral. En caso de empate entre profesores nuevos ocupará la plaza el profesor con más trayectoria laboral.

CAPÍTULO IV. REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 14. <Artículo modificado por el artículo 7 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> La Unimonserate determina la remuneración de cada profesor de acuerdo con el sistema de plazas. Este sistema establece para cada programa académico o unidad académica un determinado número de plazas de acuerdo con el equilibrio necesario entre la calidad académica y el presupuesto de la Institución. El sistema de plazas contempla un número determinado de puestos de trabajo que deben cubrirse a través de los resultados de la convocatoria y los procedimientos de selección y contratación de la Institución.

PARÁGRAFO. Un profesor previo cumplimiento de los requisitos, podrá aspirar a una plaza con remuneración superior a la que posee actualmente, cuando se realice la convocatoria pertinente. En este caso, la plaza que abandona el profesor, estará disponible para una nueva convocatoria.

ARTÍCULO 15. RECURSOS PRESUPUESTALES. El Consejo de Regencia definirá anualmente la política y el monto de los recursos destinados al pago de la remuneración de los profesores, dentro del marco de las disposiciones legales vigentes y con base en el presupuesto general aprobado.

ARTÍCULO 16. REMUNERACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 8 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> El Rector mediante resolución establecerá la remuneración **de los profesores determinado por el sistema de plazas,** según las disposiciones del Consejo de Regencia.

ARTÍCULO 17. DERECHOS PATRIMONIALES. <Artículo modificado por el artículo 9 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> Los derechos patrimoniales de autor provenientes de hallazgos, desarrollos académicos, publicaciones, traducciones y, en general, los productos intelectuales bibliográficos, artísticos, culturales, técnicos y tecnológicos realizados por los profesores dentro del tiempo contratado por la Unimonstrate o con recursos de ésta, son de la Unimonstrate. Los derechos morales de autor corresponden al profesor o al grupo de trabajo generador de la producción académica, científica, artística, cultural, técnica, o tecnológica en concordancia con las normas legales vigentes.

PARÁGRAFO. La Unimonstrate podrá fijar el monto de regalías o bonificaciones correspondientes a la producción intelectual de los profesores, de acuerdo con la legislación vigente, y el contrato suscrito en cada caso, siempre que en la publicación de dicha producción se dé crédito a la UNIMONSERRATE y se señale: "Nombre del profesor, categoría en el escalafón **de profesores,** de la Fundación Universitaria Monserrate - Colombia." Este beneficio se entenderá como ingreso adicional sin efectos prestacionales.

CAPÍTULO V. SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA Y RETIRO

ARTÍCULO 18. REQUISITOS MÍNIMOS. <Artículo modificado por el artículo 11 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Para ser profesor de la Unimonstrate, se deben cumplir los requisitos que se establecen en el artículo 12 del presente Estatuto.

PARÁGRAFO. La Vicerrectoría Académica, previo concepto del Comité de Desarrollo Profesorado, puede homologar a un título académico la trayectoria reconocida, nacional o internacional, de un candidato a profesor cuyos aportes sean significativos en un campo del saber, de la actividad empresarial o de la producción artística. Esta homologación deberá formalizarse mediante resolución rectoral.

ARTÍCULO 19. PROCESO DE SELECCIÓN. <Artículo modificado por el artículo 12 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Este proceso se realizará siguiendo los principios de transparencia, mérito y objetividad, de acuerdo con las políticas y los procedimientos de selección establecidos por la Institución, y que se encuentran en la documentación del SGC.

Corresponde a los directores de programa y al área de psicología organizacional organizar el proceso de convocatorias para ocupar los cargos vacantes de profesores.

ARTÍCULO 20. VINCULACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 13 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La Unimonserate vinculará como profesores a los aspirantes que compartan la filosofía institucional y hayan alcanzado los resultados más altos en el proceso de selección. La vinculación se realizará siguiendo las políticas, requisitos y procedimientos establecidos por la Institución para este fin.

ARTÍCULO 21. Los profesores una vez vinculados deberán asumir el Proyecto Educativo Institucional y del programa académico, así como las normas que orientan la vida institucional y conocer el reglamento estudiantil.

PARÁGRAFO. <Parágrafo modificado por el artículo 14 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La vinculación autorizada se perfeccionará con la firma entre las partes del contrato laboral respectivo. La Dirección de Gestión Humana y Organizacional y el director(a) de cada programa académico serán responsables de la inducción a la Institución de los profesores nuevos.

ARTÍCULO 22. PERMANENCIA. <Artículo modificado por el artículo 15 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Para permanecer como profesor de la Unimonserate es obligatorio cumplir con las funciones asignadas al cargo, obtener no menos de 3.5 sobre 5.0 en la evaluación de la praxis profesoral, participar en cursos de formación pedagógica, filosofía institucional y aquellos que la naturaleza del oficio le determine al profesor en el devenir de sus funciones.

PARÁGRAFO 1. Cada año el profesor deberá acreditar la participación en por lo menos un curso de formación pedagógica o humana ofrecido por el SEAB, o por instituciones de educación superior en una de estas áreas el cual debe ser avalado por la Unimonserate.

PARÁGRAFO 2. Para reconocer el dominio del nivel de una segunda lengua se seguirán las exigencias del Marco Común de Referencia para las lenguas. La unidad de idiomas aceptará pruebas reconocidas internacionalmente, o realizará las evaluaciones correspondientes. Cada tres años se actualizarán los resultados de las pruebas.

Artículo 22A. FIDELIZACIÓN. <Artículo adicionado por el artículo 16 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La Unimonserate dispone de estrategias y

acciones para promover la permanencia de los profesores en la Institución, como: Proceso de selección público y transparente, libertad de cátedra, distinciones y estímulos académicos, formación con apoyo económico dependiendo de la disponibilidad presupuestal de la Institución; tiempos y espacios para compartir en familia; programas que favorecen el crecimiento personal y profesional, y plan de carrera, entre otros.

ARTÍCULO 23. RETIRO DE LOS PROFESORES. El retiro del profesor de la Unimonsserrate y, por ende, la finalización de su respectivo contrato de trabajo se dará en los siguientes casos:

1. Terminación unilateral del contrato por alguna de las partes, según lo establecido por el CST
2. Mutuo acuerdo.
3. Entrar a percibir la pensión.
4. En contratos donde se haya pactado cláusula de exclusividad y se compruebe coexistencia de otros contratos, será causal inmediata de finalización unilateral del contrato.
5. Finalización del tiempo pactado en el contrato.

PARÁGRAFO. <Parágrafo modificado por el artículo 17 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La Institución podrá terminar unilateralmente el contrato del profesor, o no renovarlo para un próximo período, por uno o varios de los siguientes casos:

- a. Cualquier violación grave del contrato de trabajo, de sus funciones, del Estatuto de Profesores, del Reglamento Interno de Trabajo y de las normas establecidas en la ley, en plena concordancia con la normativa.
- b. El incumplimiento de lo estipulado en el artículo 22 de este Estatuto.
- c. Discrecionalidad de la Institución para estructurar sus procesos internos académico administrativos.

CAPÍTULO VI. DERECHOS, DEBERES Y FUNCIONES

ARTÍCULO 24. DERECHOS. <Artículo modificado por el artículo 10 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> Además de los derechos consagrados en normas superiores o los que se deriven de la relación contractual acordada entre la Unimonsserrate y el profesor, se establecen como derechos los siguientes:

1. Ejercer con plena autonomía el principio de libertad de cátedra al desarrollar las actividades académicas, siempre y cuando se respeten los principios y valores contemplados en los documentos institucionales.

2. Recibir tratamiento respetuoso e igual por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria.
3. Ingresar al escalafón de profesores y recibir la remuneración según el contrato de trabajo.
4. Gozar de los estímulos y reconocimientos establecidos por la Institución para quien lo amerite.
5. Conocer los procedimientos de orden disciplinario aplicados a los profesores y el debido proceso.
6. Recibir los beneficios de bienestar universitario dentro de las normas establecidas para tal fin.
7. Utilizar y aprovechar los bienes físicos y tecnológicos de la Unimonstrate, en concordancia con la reglamentación respectiva.
8. Participar en programas de capacitación, actualización o perfeccionamiento académico y profesoral, según el plan de desarrollo profesoral aprobado a nivel del programa o a nivel institucional.
9. Elegir y ser elegido para representar a los profesores en los órganos directivos y asesores de la Unimonstrate, en los que esté prevista su participación, conforme a los artículos 38 y 39 del presente Estatuto.
10. Disponer de la propiedad intelectual de acuerdo con la ley.
11. Acceder a licencias, comisiones, permisos y otras situaciones laborales, de acuerdo con lo previsto en la ley y los reglamentos de la Unimonstrate.
12. Conocer el Estatuto de Profesores, el Reglamento Interno de Trabajo y las normas que rigen su vinculación con la Institución.
13. Aquellos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 47.

ARTÍCULO 25. DEBERES. <Artículo modificado por el artículo 19 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Además de los deberes consagrados en la Constitución y las leyes y en el respectivo contrato, el profesor de la Unimonstrate deberá cumplir los siguientes:

1. Cumplir con las obligaciones contenidas en los documentos institucionales, los Acuerdos y Resoluciones de los órganos administrativos de la Unimonstrate.
2. Conocer, acoger y difundir, con un alto sentido de compromiso social, la misión, visión, filosofía y proyecto educativo institucional de la Unimonstrate, y actuar en coherencia con sus principios y valores.
3. Ejercer la actividad académica en coherencia y articulación con el Proyecto Educativo del Programa.
4. Conocer y aplicar el Reglamento Estudiantil.
5. Mantener un trato respetuoso con los directivos de la Unimonstrate, sus colegas profesores, los estudiantes y demás personal de la comunidad universitaria.
6. Contribuir, a través de su desempeño y de procesos de acompañamiento, a la formación integral de los estudiantes.

7. Ejercer la actividad académica sin discriminación alguna y con respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos, fomentar el diálogo, y cumplir los deberes y obligaciones, siempre haciendo un uso adecuado del principio de libertad de cátedra.
8. Observar las normas inherentes a la ética profesional y a las obligaciones de comportamiento moral que impone la condición de educador.
9. Desarrollar satisfactoriamente y con alto sentido de responsabilidad las funciones y actividades académicas de acuerdo con el plan de trabajo.
10. Mantenerse permanentemente actualizado e incorporar los avances de la ciencia y la tecnología a la práctica pedagógica, así como integrar el conocimiento derivado de las investigaciones a la actividad académica.
11. Hacer evaluaciones permanentes para conocer el desempeño académico de los estudiantes, mantenerlos oportunamente informados del resultado de las mismas. Diligenciar las planillas de calificaciones en el sistema de acuerdo con las fechas establecidas en el calendario académico. Informar a la dirección del programa los casos de los estudiantes que ameriten un seguimiento especial.
12. Participar en las reuniones de profesores y en las demás actividades convocadas por los directivos del programa y de la Unimonserrate.
13. Ser responsable y puntual con los horarios y compromisos adquiridos con la Institución.
14. No abandonar o suspender las labores sin autorización previa, ni impedir, obstaculizar o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Institución.
15. Presentar a la dirección del programa, antes de iniciar cada período o actividad académica, los sílabos, y demás documentos que el programa exija y contribuir con dicha dirección en la actualización de los mismos.
16. Responder por los documentos, materiales y bienes confiados a su responsabilidad y administración.
17. Respetar los derechos sobre la propiedad intelectual.
18. Los demás que le sean asignados por los directivos de la Unimonserrate y sean inherentes a su cargo.
19. Aquellos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 26. FUNCIONES. *<Artículo modificado por el artículo 20 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021>* Además de las funciones consagradas en normas superiores o de las que se deriven de la relación contractual entre el profesor y la Unimonserrate, se establecen como funciones del profesor las siguientes:

1. Participar en la definición de su plan de trabajo.
2. Participar en los seminarios y demás actividades académicas y curriculares que programe la unidad académica a la cual esté adscrito.
3. Desarrollar las funciones y labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, administrativas, y de extensión contempladas en su plan de trabajo, las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza del cargo, el área

de formación y especialidad, la experiencia académica y profesional y los requerimientos de los programas académicos según niveles y modalidades.

4. Apropiar y desarrollar la cultura de la autoevaluación en la Institución.
5. Ejecutar una adecuada custodia y aseguramiento de la información de carácter confidencial, que por razón de la naturaleza del cargo o el desempeño de las funciones conoce, evitando su filtración en perjuicio de la Unimonsserrate.

PARÁGRAFO 1. Los profesores que se vinculen a la modalidad virtual podrán asumir dos roles según el plan de trabajo: el primero, de diseñador de curso, en cuyo caso realizarán las funciones de experto temático; el segundo, acompañante de estudiantes, desempeñándose como tutor.

Son funciones básicas de estos roles las siguientes:

Experto temático: Profesor que tiene la responsabilidad del diseño y la elaboración de los diferentes documentos para la producción del curso en la plataforma: sílabo, cronograma, guiones de presentación y de cada una de las unidades temáticas, y las rúbricas de evaluación.

Tutor: Profesor que tiene la responsabilidad del acompañamiento a los estudiantes durante el desarrollo del curso virtual. Sus funciones están orientadas a acompañar la ejecución de los cursos, retroalimentar los trabajos de los estudiantes y sus participaciones en los espacios colaborativos para el aprendizaje, asesorar a los estudiantes en la selección y consecución de materiales complementarios de estudio y en la realización de actividades alternativas de aprendizaje, evaluar los procesos de aprendizaje, y trabajar de modo conjunto con los directores de programa y el equipo de la Unidad de Educación Virtual.

PARÁGRAFO 2. En todo caso un profesor vinculado al trabajo en modalidad virtual deberá conocer la propuesta pedagógica que la Unimonsserrate tiene para esta modalidad, los lineamientos institucionales sobre propiedad intelectual, derechos de autor, control de plagio y las orientaciones sobre las acciones que implica el trabajo en el entorno virtual de aprendizaje en la Institución.

CAPÍTULO VII. EVALUACIÓN DE LA PRAXIS PROFESORAL

ARTÍCULO 27. DEFINICIÓN. La evaluación de la praxis profesoral tiene carácter proactivo, formativo y constructivo, todo dentro del concepto de la integralidad. Por ende, tiene como propósito fomentar la autonomía dentro del marco de las políticas de autoevaluación institucional, recabar información que permita tomar decisiones en torno al mejoramiento del desempeño de los profesores, al otorgamiento de distinciones,

estímulos y a la definición de indicadores de gestión que coadyuven a fortalecer la cultura de la autorregulación para la excelencia y la alta calidad.

ARTÍCULO 28. CRITERIOS. <Artículo modificado por el artículo 21 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La evaluación de la praxis profesoral tendrá en cuenta, por lo menos, los siguientes aspectos:

1. Conocimiento, compromiso y difusión de los aspectos misionales, principios y valores que rigen la Unimonserate.
2. Cumplimiento de funciones, actividades o compromisos definidos en el plan de trabajo.
3. Pensamiento, conocimiento y saberes asociados con la práctica pedagógica e investigativa, cuando aplica.
4. Acompañamiento a los estudiantes en los procesos de formación.
5. Producción intelectual de acuerdo con la respectiva disciplina o según lo estipulado en el contrato de trabajo.
6. Trabajo colaborativo y relaciones con los miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 29. PROCESO DE LA EVALUACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 22 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La evaluación de la praxis profesoral se llevará a cabo por periodo académico y se consolidará anualmente de acuerdo con las políticas institucionales y los procedimientos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad.

PARÁGRAFO La Vicerrectoría Académica reglamentará los diferentes aspectos, criterios y procedimientos que regirán la evaluación de la praxis profesoral.

PARÁGRAFO En todo caso, la evaluación deberá fundamentarse en el cumplimiento del plan de trabajo y tener en cuenta la valoración que haga el director del programa, la apreciación de los estudiantes y la autoevaluación del profesor.

PARÁGRAFO La aplicación de esta evaluación es responsabilidad del director de programa, quien semestralmente presentará los resultados al decano de la escuela para su lectura y análisis conjunto.

ARTÍCULO 30. RESULTADOS. <Artículo modificado por el artículo 23 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Los resultados obtenidos en la evaluación de la praxis profesoral serán comunicados al profesor para que genere su plan de mejora. Los reportes con los resultados de la evaluación serán archivados en la secretaria de la escuela o del instituto. En caso de encontrarse una novedad que amerite ser consignada en la hoja de vida, el decano informará la situación a la Dirección de Gestión Humana y Organizacional para el respectivo registro en la hoja de vida del profesor.

PARÁGRAFO. Los directores de programa realizarán cada periodo académico un seguimiento al plan de mejoramiento de los profesores. Los Consejos de Escuela definirán las estrategias para esta acción.

ARTÍCULO 31. EVALUACIÓN A LA GESTIÓN ACADÉMICA. <Artículo modificado por el artículo 24 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Cuando los profesores ocupen cargos de gestión académico administrativa, la evaluación, se realizará a partir de los criterios que establece la Institución para el personal administrativo, que incluye:

1. Compromiso con el plan institucional y el proyecto educativo
2. Grado de satisfacción con el trabajo, compromiso, ética, sentido de responsabilidad y pertenencia, recursividad y capacidad de análisis.
3. Liderazgo, capacidad de organización, trabajo en equipo y planeación.
4. Gestión de procesos y planes de mejoramiento de la dependencia a su cargo.
5. Atención al desarrollo y seguimiento a los procesos y procedimientos administrativos del Sistema de Gestión de Calidad.

PARÁGRAFO. Los directores de programa serán los responsables de evaluar la trayectoria de los profesores a cargo. Para el caso de un profesor de maestría vinculado a investigación la evaluación ha de considerar el tipo de productos de investigación, innovación y/o creación artística y cultural elaborados, la clasificación en Colciencias, la participación en proyectos de investigación y la experiencia en la dirección de trabajos de investigación.

CAPÍTULO VIII. DESARROLLO PROFESORAL

ARTÍCULO 32. DEFINICIÓN. La Unimonserrate asume el proceso de desarrollo profesoral como un derecho, un incentivo y un medio para favorecer la realización personal, el perfeccionamiento profesional y la proyección académica de los profesores de la Institución, con el fin de garantizar la calidad del servicio educativo que presta. De la misma manera, la Unimonserrate espera que los profesores se comprometan con su proceso de superación personal, ética y profesional.

ARTÍCULO 33. PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL. <Artículo modificado por el artículo 25 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La Unimonserrate adoptará un plan de perfeccionamiento y capacitación, a corto y mediano plazo, que busque responder a las necesidades de formación de los profesores, de acuerdo con los avances científicos y tecnológicos, con los requerimientos pedagógicos y con los resultados de los procesos de evaluación académica y curricular de los programas.

Para la formulación de este Plan y de acuerdo con la reglamentación respectiva, cada escuela deberá presentar a la Vicerrectoría Académica una propuesta para ser desarrollada al interior de su unidad académica, atendiendo los requerimientos y orientaciones que se definan a nivel curricular en cada uno de sus programas académicos. Para esta formulación, la Vicerrectoría Académica contará con el apoyo del Comité de Desarrollo Profesional.

Los planes de desarrollo profesional, deben contemplar formación en alguno o algunos de los siguientes aspectos: competencias genéricas, pedagógicas, de planificación, gestión, disciplinares, y digitales, comunidades de aprendizaje y lengua extranjera.

ARTÍCULO 34. MODALIDADES. Para la formulación del Plan de Formación, la Unimonserate podrá tener en cuenta, entre otras, las siguientes modalidades:

1. Jornadas de inducción institucional.
2. Participación en congresos, seminarios, talleres, cursos u otros eventos académicos, tanto internos como externos a la Unimonserate.
3. Participación en cursos de formación pedagógica y didáctica, segunda lengua, procesos investigativos, tecnologías de la información, entre otros.

ARTÍCULO 35. COMITÉ DE DESARROLLO PROFESORAL. El Comité de Desarrollo Profesional es un órgano colegiado, con carácter asesor de la Vicerrectoría Académica, en temas relacionados con el diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas para los profesores de la Institución.

ARTÍCULO 36. INTEGRACIÓN. El Comité de Desarrollo Profesional estará integrado por:

1. El Vicerrector Académico, quien lo convoca y preside.
2. El Vicerrector Administrativo y Financiero
3. Un representante de Decanos
4. El representante de los profesores en el Consejo Directivo.
5. El representante de los profesores en el Consejo Académico.
6. El Director (a) de Docencia y Currículo.
7. El Director(a) de Gestión Humana y Organizacional.

PARÁGRAFO. Actuará como secretario de este Comité el director(a) de Docencia y Currículo, o en su ausencia, quien defina el presidente del Comité.

ARTÍCULO 37. FUNCIONES. <Artículo modificado por el artículo 26 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Son funciones del Comité de Desarrollo Profesional las siguientes:

1. Establecer su propio reglamento de funcionamiento. Allí se especificarán los deberes y derechos que tienen los integrantes del comité, y los criterios para la toma de decisiones en el momento que se necesite.
2. Atender los asuntos remitidos por las Escuelas relacionados con los profesores.
3. Asesorar la formulación de los procesos adoptados para la selección, vinculación y evaluación de profesores.
4. Evaluar e integrar el Plan de Desarrollo Profesional propuesto por cada una de las Escuelas al Plan de Desarrollo Institucional.
5. Resolver las consultas que le formulen las directivas y profesores de la Institución en relación con temas de desarrollo profesional.
6. Las demás que, de acuerdo con su naturaleza, le señalen los Estatutos, el Consejo Directivo o la Rectoría de la Unimonserate.

ARTÍCULO 38. SESIONES Y CONCEPTOS. El Comité de Desarrollo Profesional sesionará en forma ordinaria una vez por periodo académico, pero podrá hacerlo de manera extraordinaria cuando así lo considere conveniente la Vicerrectoría Académica.

El quórum deliberatorio se constituye con la presencia mínima de la mitad más uno de sus integrantes con derecho a voto. Las decisiones se toman con el voto favorable de la mitad más uno de los integrantes con derecho a voto que participen en la respectiva sesión.

De cada sesión se levantará un acta, que deberá ser suscrita por el Vicerrector Académico y el secretario (a) del Comité.

CAPÍTULO IX. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

ARTÍCULO 39. CAMPO DE APLICACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 27 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Los profesores de la Unimonserate de que trata el artículo 6 del presente Estatuto, elegirán su representante ante los órganos colegiados de gobierno de la Institución de que trata el artículo 41 del presente Estatuto en jornadas de votación directa que organizará la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar Universitario.

ARTÍCULO 40. ELEGIBLES Y ELECTORES. <Artículo modificado por el artículo 11 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> Para ser elegidos, los profesores deben llevar al menos dos años vinculados con la Institución. Todos los profesores que se encuentren vinculados mediante contrato de trabajo con la Unimonserate podrán elegir representantes a los órganos de gobierno.

ARTÍCULO 41. INSTANCIAS DE REPRESENTACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 28 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Los profesores tendrán

representación en los siguientes órganos colegiados de la Unimonstrate, en el número que se determina a continuación:

1. Consejo Directivo: un (1) representante con su respectivo suplente.
2. Consejo Académico: un (1) representante con su respectivo suplente.
3. Comité Administrativo: un (1) representante con su respectivo suplente.
4. Consejo del Ámbito Universitario: un (1) representante con su respectivo suplente.
5. Comité de Desarrollo Profesorado: los profesores que ejercen la representación ante el Consejo Directivo y el Consejo Académico.
6. Consejo de Escuela: Un (1) representante de los profesores de pregrado y posgrado con su respectivo suplente.

ARTÍCULO 42. DURACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 29 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La representación en cada uno de estos organismos tendrá una vigencia de (2) dos años, siempre y cuando la persona elegida se desempeñe con calidad y eficacia. Esta representación hará parte integral del plan de trabajo del profesor.

PARÁGRAFO. En caso de retiro del titular, el suplente asumirá la representación por el tiempo que falte para cumplir el período. Si se retiran el titular y el suplente, cada órgano colegial proveerá por delegación esa membresía por el periodo faltante.

ARTÍCULO 43. PÉRDIDA DE REPRESENTACIÓN. El profesor elegido para un cargo de representación ante un órgano colegial de la Unimonstrate, perderá el derecho a la representación si fuere sancionado disciplinariamente durante su ejercicio con cualquiera de las sanciones estipuladas en este reglamento o si se presenta cualquiera de las causales de retiro de la Unimonstrate.

CAPÍTULO X. DISTINCIONES Y ESTÍMULOS ACADÉMICOS

ARTÍCULO 44. DISTINCIONES. <Artículo modificado por el artículo 30 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La Unimonstrate, a juicio del Consejo Directivo, otorgará a los profesores distinciones por reconocimiento de méritos y logros significativos en desarrollo de los servicios académicos prestados a la Institución.

PARÁGRAFO. De acuerdo con el artículo 21 numeral 15 del Estatuto General de la UNIMONSERRATE, corresponde a la Rectoría presentar los nombres de los profesores merecedores de distinciones.

ARTÍCULO 45. TIPOS DE DISTINCIONES. <Artículo modificado por el artículo 31 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La Unimonstrate establece los siguientes tipos de distinciones por reconocimiento de méritos y servicios académicos:

- a. Profesor Honorario
- b. Profesor Distinguido.
- c. Título Honoris Causa
- d. Distinción Académica.

ARTÍCULO 46. PROFESOR HONORARIO. Es un título honorífico otorgado por el Consejo Directivo, previa valoración y propuesta del Consejo Académico, a un profesor de la Unimonserate que sea reconocido nacionalmente por su dominio de conocimientos y aportes al desarrollo del área de su formación, por sus aportes a la transformación o acreditación de la Unimonserate como institución de alta calidad académica, o por haber prestado sus servicios a la institución con un alto sentido de responsabilidad social y académica.

ARTÍCULO 47. PROFESOR DISTINGUIDO. Es un título honorífico otorgado por el Consejo Directivo al profesor que a su juicio, haya prestado servicios destacados a la Institución en funciones académicas o directivas, aportado a la enseñanza y al desarrollo de la ciencia, las humanidades, las artes, la técnica, la tecnología o la pedagogía, propios de la institución, mediante investigaciones y publicaciones de reconocido valor académico y/o se haya destacado por su compromiso permanente en la realización de proyectos académicos que demuestren sentido de pertenencia, vivencia de la visión, misión, principios y valores de la Unimonserate.

ARTÍCULO 48. TÍTULO HONORIS CAUSA. Es el más alto título honorífico otorgado por el Consejo Directivo a un profesor de la Unimonserate o a un profesor externo que sea reconocido nacional o internacionalmente por sus aportes al desarrollo de los pueblos y de la sociedad o cuya hoja de vida muestre una destacada trayectoria académica, investigativa y de aportes a un campo del conocimiento desarrollado en la Unimonserate, de la educación superior o de la Nación.

ARTÍCULO 49. DISTINCIÓN ACADÉMICA: <Artículo modificado por el artículo 12 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> Es el honor que se confiere a un profesor por su desempeño en la Institución. Este reconocimiento se otorga a los profesores que comprueben excelencia en docencia, investigación, innovación, creación artística y cultural y proyección social. Pero, además, la Institución puede conceder otras expresiones de reconocimiento y estímulo a los profesores que se destaquen por una trayectoria amplia en la Institución y de impacto positivo en la construcción del proyecto educativo del programa académico en que se desempeñan, o por excelentes prácticas en proyección, cercanía y cuidado, y acompañamiento al proyecto de vida de los estudiantes.

El rector de la Institución reglamentará las expresiones de reconocimiento y estímulo a los profesores como también las políticas y criterios para seleccionar a los candidatos para estos tipos de distinción.

ARTÍCULO 50. ENTREGA DE DISTINCIONES. Las distinciones serán entregadas a los profesores merecedores de las mismas, de manera preferente en el acto central de celebración del Día del Educador, dejando constancia del hecho en la respectiva hoja de vida del profesor.

PARÁGRAFO. Ninguna de las distinciones podrá constituirse en factor salarial.

ARTÍCULO 51. CLASES DE ESTÍMULOS. <Artículo modificado por el artículo 33 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Un profesor de la Unimonserate podrá recibir los siguientes estímulos, si cumple con los criterios establecidos, y la Institución cuenta con la disponibilidad de recursos presupuestales necesarios:

1. Apoyo en tiempo remunerado para la realización de estudios de posgrado.
2. Apoyo económico total o parcial para realizar estudios de posgrado o participar en eventos académicos o científicos nacionales e internacionales, según las políticas establecidas por la Institución.
3. Período sabático, cuya duración y condiciones serán establecidas para cada caso.
4. Reconocimiento público y en la hoja de vida.

PARÁGRAFO. Igualmente se podrán otorgar a los profesores otros estímulos que tengan fundamentación legal o sean reconocidos por el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 52. OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS Y DISTINCIONES. Corresponde a la Rectoría precisar los alcances, los criterios y el procedimiento para otorgar cada uno de los estímulos y distinciones.

CAPÍTULO XI. SITUACIONES LABORALES

ARTÍCULO 53. DEFINICIÓN. <Artículo modificado por el artículo 34 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> El profesor vinculado laboralmente con la UNIMONSERRATE podrá encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas: servicio activo, permiso, licencia no remunerada, comisión de servicios, comisión de estudios, comisión para ocupar otro cargo en una institución diferente y vacaciones.

ARTÍCULO 54. SERVICIO ACTIVO. El profesor se encuentra en servicio activo cuando se halla en ejercicio efectivo de las funciones propias de su cargo.

ARTÍCULO 55. PERMISO. <Artículo modificado por el artículo 35 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> El profesor podrá solicitar, por escrito ante el decano de escuela y con el visto bueno del director del programa, permiso remunerado para ausentarse temporalmente de su cargo y hasta por tres (3) días en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada o por una situación personal de fuerza mayor.

Cuando los hechos generen ausencias que han sido objeto de reglamentación legal especial, se seguirán los lineamientos que tiene previstos la ley para esos casos.

En las mencionadas situaciones, el profesor debe presentar por escrito al director del programa las alternativas o la programación para atender el desarrollo normal de su plan de trabajo mientras dure la ausencia.

El permiso deberá solicitarse y concederse siempre por escrito.

ARTÍCULO 56. LICENCIA NO REMUNERADA. <Artículo modificado por el artículo 36 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> El profesor de tiempo completo o medio tiempo, cuyo contrato sea a término indefinido o fijo, puede gozar de licencia no remunerada para separarse temporalmente del ejercicio de las funciones a su cargo, por solicitud propia y con arreglo a la Ley.

Esta licencia sólo procede por solicitud propia y sin remuneración hasta por 60 días al año, continuos o discontinuos. Esta licencia sólo será prorrogable hasta por 30 días más, si se presenta causa justa a juicio de la Rectoría. La licencia no remunerada no puede ser revocada por quien la otorgó, pero el beneficiario puede renunciar a ella.

PARÁGRAFO. Corresponde a la Rectoría, o a quien ella delegue, aprobar las licencias de los profesores, previa aceptación por escrito del decano de la escuela en donde se encuentre adscrito el profesor.

ARTÍCULO 57. COMISIÓN DE SERVICIOS. <Artículo modificado por el artículo 13 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> El profesor de la Unimonserate se encuentra en comisión de servicios cuando la Rectoría, o quien ella delegue, lo haya autorizado por escrito para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes de la sede habitual de su trabajo, asistir a eventos académicos, realizar visitas de observación o atender invitaciones de otras instituciones en desarrollo de sus funciones y en interés de la Unimonserate.

La comisión se autorizará a solicitud del respectivo Consejo de la Escuela por un término no superior a quince (15) días, prorrogables por razones debidamente justificadas y a juicio de la directiva que la otorgue, de acuerdo con el motivo de la comisión.

La comisión podrá ser remunerada total o parcialmente a juicio de la autoridad que la otorga y de acuerdo con la naturaleza o el objeto de la misma. Sin embargo, la UNIMONSERRATE se reserva el derecho de reconocer pasajes, viáticos ocasionales y/o inscripción al evento, rubros que no tendrán incidencia salarial para efecto de las prestaciones.

En ningún caso la comisión de servicio podrá implicar desmejora de las condiciones de trabajo ni violación de los derechos fundamentales de **los profesores**.

ARTÍCULO 58. COMISIÓN DE ESTUDIOS. <Artículo modificado por el artículo 37 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> El profesor de la Unimonserrate, en el marco del Plan de Desarrollo Profesorado de que trata el artículo 33 del presente Estatuto, podrá gozar de comisión de estudios para adelantar estudios de formación avanzada o de actualización profesional o pedagógica, que se ofrezcan en el país o en el exterior. La comisión será aprobada por la Rectoría, previa recomendación del Comité de Desarrollo Profesorado y del Consejo Académico.

La comisión de estudios podrá ser remunerada o no remunerada, de tiempo parcial o total, y se otorgará como estímulo de conformidad con el artículo 51 del presente Estatuto, siguiendo los criterios y procedimientos señalados por la Rectoría. En todo caso, en este tipo de comisiones no se pagarán gastos de transporte, viáticos ni otra erogación que tenga efecto prestacional.

Cuando las comisiones de estudio sean remuneradas sólo podrán concederse previa certificación de disponibilidad de recursos presupuestales. En todo caso generarán el compromiso de los profesores de laborar en la Unimonserrate por lo menos el doble del tiempo de la duración de la comisión.

PARÁGRAFO. La Rectoría reglamentará lo referente a la comisión de estudios de que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 59. COMISIÓN PARA OCUPAR UN CARGO EN OTRA INSTITUCIÓN. A los profesores de tiempo completo y a término indefinido se les podrá conceder comisión hasta por dos (2) años, no remunerados, para ocupar un cargo en otra institución, oficial o privada, para el cual hayan sido designados o nombrados.

PARÁGRAFO. <Parágrafo modificado por el artículo 38 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Las comisiones de esta clase serán reglamentadas por la Rectoría y autorizadas por el Consejo Directivo, previo concepto de la Escuela a donde esté adscrito el profesor postulado.

ARTÍCULO 60. PERÍODO DE VACACIONES. El profesor tiene derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles de vacaciones anuales y remuneradas si ha trabajado todo el año académico; si el vínculo ha sido por menor tiempo, el derecho será proporcional.

ARTÍCULO 61. ESTABILIDAD. El profesor que sea designado en comisión o disfrute de licencia no remunerada mantendrá su categoría en el escalafón y las condiciones del cargo.

ARTÍCULO 61A. CONFLICTO DE INTERESES. <Artículo adicionado por el artículo 39 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La Unimonstrate presume la integridad ética de los profesores vinculados a la Institución, para cumplir con lo que establece la misión, los valores y principios institucionales. Sin embargo, en este Estatuto se entiende como conflicto de intereses todo evento o actividad en el cual los intereses personales o profesionales del profesor interfieren con la realización de sus deberes en la Unimonstrate.

Se consideran como conflictos de intereses las siguientes conductas:

- Ejercer actividades profesionales que interfieren con los deberes establecidos en este Estatuto.
- Favorecer o desfavorecer integrantes de la comunidad educativa en las actividades propias de docencia.
- Tomar decisiones a nombre de la Unimonstrate.
- Realizar consultorías especializadas o investigaciones aplicadas sin autorización a nombre de la Institución.
- Hacer proselitismo político o religioso
- Delegar el cumplimiento de deberes laborales en familiares tales como su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho).
- Contratar con proveedores de servicios o productos de empresas con familiares tales como cónyuge, compañero o compañera permanente, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Los profesores de tiempo completo de la Unimonstrate deben dedicarse a las actividades de la Institución. Actividades externas a las que se dedica un profesor no contempladas en los contratos como docencia, asesorías profesionales o consultorías, pueden resultar en conflicto de interés cuando afecten los recursos institucionales y el manejo del tiempo contratado. Es responsabilidad del profesor informar o consultar con el decano de escuela a la que se encuentra adscrito sobre las circunstancias que puedan dar lugar a conflictos de interés.

La inobservancia de los criterios establecidos anteriormente, será considerado como una falta disciplinaria y, por lo tanto, esta conducta podrá ser objeto de los procesos y sanciones contemplados en este Estatuto.

CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 62. DEFINICIÓN. El régimen disciplinario estipulado en el presente reglamento, basado en los principios constitucionales de presunción de inocencia, debido proceso, doble instancia, defensa y cosa juzgada, se aplica a todos los profesores y es parte integral del contrato celebrado entre la Unimonstrate y el profesor.

Los principios consagrados en el presente artículo serán los criterios fundamentales para interpretar y aplicar el régimen disciplinario en los procesos que se adelanten a los profesores de la Unimonstrate, siempre de acuerdo con las normas preexistentes a las faltas que se les impute y con los procesos propios que se establezcan en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 63. FALTAS DISCIPLINARIAS. <Artículo modificado por el artículo 40 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Constituyen faltas disciplinarias:

1. El incumplimiento de los deberes señalados en el presente Estatuto y demás reglamentos institucionales de la Unimonstrate.
2. El incumplimiento de las funciones, actividades y responsabilidades establecidas en el Estatuto, en los reglamentos y en el plan de trabajo definido para cada periodo académico.
3. Las actuaciones dentro o fuera de la Unimonstrate que comprometan de manera negativa y grave la imagen institucional o atenten contra los principios, valores, normas y costumbres institucionales.
4. Las actuaciones que atenten contra los derechos y la dignidad de los estudiantes o de otro integrante de la comunidad educativa.
5. Los actos que atenten contra la ética profesional y la calidad de la praxis profesoral.
6. La injuria o calumnia a los superiores, compañeros de trabajo o personal administrativo o de servicios de la Unimonstrate sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
7. La utilización de los materiales y demás bienes de la Unimonstrate para fines distintos de aquellos a los que están destinados por parte de la Institución, sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
8. El uso de documentos o informaciones falsas para ingresar o promoverse en las categorías académicas del escalafón o para obtener licencias o estímulos sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
9. El plagio en la elaboración de documentos académicos sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
10. El acoso sexual a estudiantes o cualquier otro integrante de la comunidad educativa o el acoso laboral a trabajadores de la UNIMONSERRATE sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal y laboral.
11. Las demás que se incorporen en otras reglamentaciones institucionales o en el contrato de vinculación del profesor.

ARTÍCULO 64. CRITERIOS DE VALORACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 41 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> La graduación y calificación de la gravedad de una falta disciplinaria, es competencia del decano quien tendrá en cuenta los siguientes criterios de valoración:

1. Naturaleza y modalidad de la falta disciplinaria.
2. Razones que motivaron al profesor a realizar los hechos que constituyen falta disciplinaria.
3. Circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se configura la falta.
4. Antecedentes personales, profesionales y académicos del profesor para con la Institución.
5. Efectos y alcance de la falta disciplinaria.
6. Daño a terceros.

ARTÍCULO 65. SANCIONES DISCIPLINARIAS. <Artículo modificado por el artículo 42 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> El profesor que incurra por primera vez en una o más faltas disciplinarias de las que trata el artículo anterior, se hará acreedor a la imposición de las siguientes sanciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que la acción pueda originar:

1. Faltas leves. Llamado de atención verbal por parte del decano, en compañía de un testigo.
2. Faltas graves por primera vez. Por solicitud del director del programa, memorando por parte del decano con copia a la hoja de vida del profesor.
3. Faltas graves por segunda vez. Suspensión sin remuneración hasta por ocho (8) días, que será ejecutada por la Dirección de Gestión Humana y Organizacional.
4. Faltas muy graves. Terminación del contrato del profesor con justa causa, que será ejecutada por la Dirección de Gestión Humana y Organizacional.

PARÁGRAFO. El funcionario competente podrá desistir de iniciar un proceso disciplinario si considera que se han dado circunstancias debidas o caso fortuito o fuerza mayor, que expliquen o justifiquen los hechos objeto de la presunta falta disciplinaria.

ARTÍCULO 65A COMPETENCIA DISCIPLINARIA. <Artículo modificado por el artículo 14 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> > La imposición de la sanción corresponderá, en primera instancia, al Decano de la Escuela a la que pertenezca el profesor

PARÁGRAFO. No obstante, el Vicerrector Académico tiene la facultad de asumir el conocimiento de cualquier proceso disciplinario cuando las circunstancias lo exijan, por iniciativa propia o a petición del investigado.

Contra las decisiones tomadas por el Decano, conocerá en segunda instancia el Vicerrector Académico y de las decisiones del Vicerrector Académico, cuando actué como primera instancia, procederá el recurso de apelación ante el Consejo Académico.

ARTÍCULO 66. FACTORES ATENUANTES. <Artículo modificado por el artículo 44 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> Para determinar la sanción de una falta disciplinaria, la instancia competente podrá tomar en cuenta los siguientes motivos atenuantes:

1. Mostrar voluntad para atenuar, mitigar o disminuir los efectos de la falta.
2. Resarcir total o parcialmente el daño de manera voluntaria.
3. Colaborar en el proceso disciplinario mediante muestras de sinceridad y transparencia en la clarificación de los hechos.
4. Gozar de antecedentes sobresalientes en la evaluación de la praxis profesoral en los últimos años.

PARÁGRAFO. La reincidencia en una o varias de las faltas disciplinarias dará lugar a la terminación del contrato con justa causa.

ARTÍCULO 67. PROCEDIMIENTO. <Artículo modificado por el artículo 15 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> El proceso disciplinario consta de tres (3) etapas:

- Indagación previa.
- Investigación disciplinaria.
- Decisión final.

La indagación previa. Procedencia, objetivo y trámite. En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria, se adelantará indagación previa; que tiene como objetivo verificar la ocurrencia del hecho eventualmente constitutivo de falta disciplinaria y determinar su autoría.

La investigación disciplinaria. Procedencia, objetivo y trámite. Cuando se identifique al posible autor de la falta disciplinaria, el funcionario iniciará la investigación disciplinaria para determinar si el hecho es constitutivo de falta disciplinaria, y si el **profesor** inculpa es autor del mismo, así como establecer los motivos y circunstancias de tiempo, modo y lugar del hecho, a efectos de determinar si existieron causales de exclusión de la responsabilidad. Para adelantar la investigación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá, a solicitud del investigado, oírlo en versión libre.

La investigación se limitará a los hechos de objeto denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos.

Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la formulación de cargos, el inculpatado podrá presentar sus descargos y solicitar la práctica de las pruebas que pretenda hacer valer. En todo caso el **profesor** será oído personalmente, salvo que renuncie a este derecho.

Una vez practicadas las pruebas solicitadas por el inculpatado y las que se decreten de oficio por la autoridad competente, se declarará cerrada la instrucción de la investigación y el inculpatado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de la misma, podrá presentar sus alegatos finales.

Vencido el término para presentar alegatos finales, la autoridad competente proferirá la decisión final en la que determinará los hechos, la valoración probatoria, la calificación de la falta disciplinaria y la sanción a imponer si fuere pertinente. Contra esta decisión proceden los recursos de reposición y apelación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

ARTÍCULO 68. NOTIFICACIONES. Todas las decisiones de los procesos disciplinarios serán notificadas personalmente al profesor investigado. Si no es posible la notificación personal, la decisión será enviada por correo electrónico institucional al profesor y publicada por edicto durante (3) días en la cartelera del Programa donde esté adscrito, con lo cual se tendrá por notificada en debida forma.

PARAGRAFO: <Parágrafo modificado por el artículo 46 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> El quejoso que haya dado a conocer el hecho constitutivo en falta disciplinaria puede impugnar de manera motivada la decisión de archivo o absolución.

ARTÍCULO 69. RECURSOS. <Artículo modificado por el artículo 16 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022> En las notificaciones que se hagan de las decisiones de los procesos disciplinarios se señalarán los recursos a que tiene derecho el profesor, reposición y/o apelación.

El ejercicio del recurso de reposición no es obligatorio y, por tanto, el **profesor** sancionado puede ejercer directamente el recurso de apelación. Los recursos deberán ser sustentados para que se consideren interpuestos.

PARÁGRAFO. La decisión de dar por terminado el contrato laboral por parte del **profesor**, dentro del proceso disciplinario, producirá la culminación del mismo, siempre y cuando el resultado no dependa de otra autoridad judicial o de policía.

ARTÍCULO 70. DECISIONES EN FIRME. Las decisiones se considerarán en firme una vez se hayan resuelto y notificado los recursos de reposición y apelación, o cuando éstos no hayan sido presentados por el profesor disciplinado dentro de los términos definidos.

CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 71. INTERPRETACIÓN PREVALENTE. <Artículo modificado por el artículo 48 del Acuerdo Directivo No. 045 del 22 de julio de 2021> En caso de que surgiera alguna interpretación no consensuada sobre la aplicación del presente Estatuto, la Rectoría es la única instancia competente para hacer la interpretación prevalente y definitiva sobre las normas del mismo.

ARTÍCULO 73. VIGENCIA Y DEROGATORIA. <Artículo modificado por el artículo 17 del Acuerdo Directivo No. 054 del 07 de diciembre de 2022>

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los quince (15) días del mes de junio de 2018.

RICARDO ALONSO PULIDO AGUILAR, Pbro.
Presidente

HERNEY MORENO VELANDIA
Secretario General