ÓRGANO QUE EMITE LA NORMA						No: CS-164
Asamblea	Consejo Superior	Consejo Académico	Rectoría	Tipo de Norma		
				Acuerdo	Resolución	Fecha: Octubre 13 de 2026

Por el cual se modifica el Estatuto Profesoral de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA U DE COLOMBIA, en adelante U DE COLOMBIA.

El Consejo Superior en uso de las atribuciones concedidas por sus normas internas, en desarrollo de lo dispuesto por la Constitución Política de Colombia, en el marco de la Ley 30 de 1992 y de los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional,

ACUERDA:

Expedir el siguiente texto como Estatuto Profesoral de U DE COLOMBIA para regular las relaciones entre los profesores y la Institución.

CAPÍTULO I
FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1. En consonancia con lo dispuesto por la Constitución Política de Colombia se adoptan algunas disposiciones constitucionales y se declaran principios generales para la expedición del presente Estatuto Profesoral:

- La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tienen una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura.
- La educación formará ciudadanos en el respeto a los derechos humanos, a la paz, a la democracia, a la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.
- La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.
- El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.

Artículo 2. En coherencia con la naturaleza jurídica, tipología identidad y misión, definidos en el Proyecto Educativo Institucional –PEI- de U DE COLOMBIA, el presente Estatuto Profesoral se construye basado en los principios declarados en dicho lineamiento: Responsabilidad Social, Calidad, Innovación, Equidad, Universalidad, Solidaridad, Convivencia, Transparencia, Participación, Sinergia, Diversidad, Inclusión y Sostenibilidad.

Artículo 3. El presente Estatuto Profesoral se expide bajo los lineamientos de la Ley 30 de 1992, el Decreto 1075 de 2015 y el Decreto 1330 de 2019, expedidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 4. El presente Estatuto Profesoral dará respuesta a la misión y propósito institucional, de hacer del servicio de educación superior una experiencia que forma personas en valores humanos y excelencia académica con calidad y, crear oportunidades de acceso a la educación superior formando profesionales competentes, críticos, comprometidos y transformadores de la sociedad; respectivamente.

Artículo 5. La relación de U DE COLOMBIA con sus profesores está enmarcada dentro del desarrollo de las funciones sustantivas de la educación superior, así:

Docencia: concebida como una actividad dialógica en la cual, tanto el profesor como el estudiante participan en el proceso de enseñanza y aprendizaje. El profesor brinda una información y experiencia y, el estudiante se apropia de ellas para transformarla en conocimientos y aprendizaje. Así, pues, la docencia es un camino de doble vía en el cual todos los miembros de la comunidad académica siempre tienen algo que aprender.

Investigación: la investigación nutre la docencia y la extensión, además propicia los vínculos con el sector externo, en búsqueda de la solución de los problemas del entorno, mediante la generación de nuevo conocimiento.

Extensión y proyección social: la extensión, son aquellas actividades de educación continua que se diseñan, como consecuencia del trabajo académico e investigativo, con el fin de difundir y complementar el conocimiento. La proyección social es la relación con el entorno mediante actividades que generan impacto social.

Artículo 6. El proceso de enseñanza y aprendizaje estará orientado por los criterios establecidos en el eje académico del modelo pedagógico y la misión Institucional. En virtud de lo anterior, el rol que debe asumir el profesor en desarrollo del proceso es el de mediador, orientador y facilitador del aprendizaje, para lo cual debe crear los espacios y generar las acciones tendientes a que el estudiante asuma las responsabilidades que le correspondan frente a un modelo de escuela nueva para una nueva sociedad.

Artículo 7. U DE COLOMBIA, como garantía a lo dispuesto en el artículo anterior, propiciará la ejecución de procedimientos que permitan, además del crecimiento profesional y pedagógico del profesorado, profundizar en el ideal del mejoramiento permanente y continuo de los procesos educativos.

Artículo 8. Los criterios, mecanismos, procesos y procedimientos que contiene el presente Estatuto Profesoral conservan y dan cuenta de las políticas institucionales declaradas en el Proyecto Educativo Institucional -PEI-.

Artículo 9. Los fundamentos generales definidos en el presente capítulo deberán ser tomados como base para interpretación de lo normado en el presente Estatuto Profesoral y servirán como elementos orientadores para las relaciones entre U DE COLOMBIA y sus profesores.

CAPÍTULO II
OBJETIVOS DEL ESTATUTO PROFESORAL

Artículo 10. Los objetivos del presente Estatuto Profesoral son:

a) Establecer el marco filosófico, legal e institucional en el cual debe desarrollarse la función académica de los profesores vinculados e invitados a U DE COLOMBIA.
b) Definir el régimen, criterios, mecanismos y procesos relacionados con la selección, perfiles, categorías, vinculación, contratación, remuneración, inducción, dedicación, promoción, permanencia, capacitación - formación, otorgamiento de distinciones, estímulos y desvinculación, así como las demás situaciones administrativas de los profesores de U DE COLOMBIA.
c) Establecer los derechos, deberes y obligaciones, de los profesores de U DE COLOMBIA.
d) Establecer el sistema de evaluación de desempeño y autoevaluación de los profesores de U DE COLOMBIA.
e) Definir impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades, conflicto de intereses y el régimen disciplinario de los profesores de U DE COLOMBIA.

CAPÍTULO III
DEFINICIÓN, PERFIL Y ROL DEL PROFESOR U DE COLOMBIA

Artículo 11. **Personal académico**. El personal académico de U DE COLOMBIA estará conformado por profesores vinculados o no a la carrera docente, que desarrollan funciones académicas como:

a) Docencia directa.
b) Investigación.
c) Extensión y proyección social.
d) Administración académica.

Artículo 12. Carrera docente. La carrera docente es un sistema regulador de la selección, vinculación, contratación, remuneración, dedicación, permanencia, formación, promoción y desvinculación del personal académico para el cumplimiento de los fines propios de U DE COLOMBIA.

Artículo 13. Definición. El profesor es la persona nombrada o contratada como tal para desarrollar actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social, y administración académica, en el marco de las funciones y responsabilidades establecidas en el respectivo contrato de trabajo y lo consagrado en el presente Estatuto.

Artículo 14. Perfil general del profesor U DE COLOMBIA. En coherencia con lo consagrado en el Estatuto General vigente, el profesor de la Corporación Universitaria U DE COLOMBIA tiene el siguiente perfil general:

Profesional cuya formación de pregrado y/o posgrado sea coherente con el nivel académico y campo amplio de conocimiento del programa, para servir las asignaturas disciplinares y, para las básicas y transversales podrán ser profesionales de múltiples disciplinas; que tenga una experiencia laboral, académica y/o

investigativa cuyo nivel y alcance sean coherentes con las disciplinas y programas en los cuales presta sus servicios, además que posea las siguientes características:

a) Compromiso profesional y ético con la formación integral de los estudiantes bajo los criterios declarados en el Proyecto Educativo Institucional de U DE COLOMBIA y su modelo pedagógico, concebido como formación en CIENCIA y CONCIENCIA para formar personas en valores humanos y excelencia académica con calidad, con la transmisión -desde el ejemplo- de valores universales, curiosidad intelectual, respeto por los demás y no discriminación.
b) Capacidad para manifestar el desacuerdo con otros mediante la argumentación en espacios de libertad e igualdad.
c) Destreza comunicativa tanto de forma verbal como escrita.
d) Habilidades interpersonales en su relación con los demás.
e) Habilidades para la estructura, organización y control de grupos.
f) Competencias para el desarrollo y actualización de contenidos curriculares de forma coherente con el modelo pedagógico institucional y con el nivel y modalidad del programa al que pertenece.
g) Disponibilidad horaria para participar en procesos de formación y actividades de bienestar.
h) Disposición a participar en procesos de actualización y fortalecimiento de competencias pedagógicas, disciplinares, tecnológicas, digital, investigativas, de desarrollo humano y de segunda lengua.

Artículo 15. Rol de profesor. El profesor de U DE COLOMBIA adquiere su rol de acuerdo con la función que le sea asignada; a saber:

- Docencia: es un mediador, orientador y facilitador del aprendizaje, para lo cual debe crear los espacios y generar las acciones tendientes a que el estudiante asuma las responsabilidades que le correspondan frente a un modelo de escuela nueva para una nueva sociedad.
- Investigación: es un miembro activo de los proyectos y actividades de investigación cuyo rol será acordado por el director del sistema de investigación o la Vicerrectoría Académica de U DE COLOMBIA. Extensión y proyección social: es un recurso intelectual que diseña y ejecuta las actividades de extensión y proyección social de U DE COLOMBIA, determinadas en el Plan de Desarrollo Institucional, cuyo rol queda consignado en su plan de trabajo semestral.
- Administración académica: es un miembro del equipo administrativo que tiene a su cargo funciones de las unidades de apoyo operativo para el desarrollo y resultados de las actividades misionales. Participación en los órganos de gobierno y coordinación de área de conocimiento.

CAPÍTULO IV.
PROCESO INSTITUCIONAL PARA LA DEFINICIÓN, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PERFIL DE LOS PROFESORES

Artículo 16. Objeto del proceso. El proceso institucional de diseño, evaluación y actualización del perfil del profesor de U DE COLOMBIA se orienta a dar respuesta a las funciones de docencia, investigación y relaciones con el entorno que guarden coherencia con la identidad y misión institucional y las normas vigentes aplicables y que, enmarcados en la excelencia académica, promuevan el logro de las metas e

intereses institucionales y propicien que los programas académicos, egresados, acciones de investigación y portafolio de proyección social y extensión de la Corporación se caractericen por su calidad y respondan a las necesidades del contexto local, regional, nacional y se alineen a las tendencias del contexto internacional.

Artículo 17. Proceso institucional para el diseño, evaluación y actualización de perfiles. El diseño, evaluación periódica y actualización de los perfiles general y específico de los profesores comprende las siguientes acciones:

a) Los Consejos de Facultad y Comités Curriculares, mediante acta o acuerdos, describen las características del cuerpo profesoral requerido para el desarrollo de las funciones de docencia, investigación, extensión y proyección social, indicando su nivel de formación, campo de conocimiento, experiencia docente y profesional, dedicación, roles, categoría y modalidad a atender; además la descripción del perfil solicitado. Esta actividad se realizará en los siguientes casos:
b) Cada que se cree, modifique o renueve un programa académico.
c) Después de un proceso de autoevaluación de programa o institucional.
d) Cada que se requiera, en el desarrollo de las funciones sustantivas.
e) El Coordinador de la Facultad presenta ante el Consejo Académico el documento anterior y solicita la adición o modificación de los perfiles del cuerpo profesoral para su facultad. El Consejo Académico verifica que el perfil solicitado responda a las políticas y lineamientos institucionales, lo articula a los perfiles de las demás facultades y elabora una propuesta que optimice este recurso humano e intelectual para el desarrollo de los proyectos institucionales, indicando la cantidad de profesores por cada perfil, facultad, modalidad, funciones, dedicación, escalafón, implementación y remuneración.
f) El Rector presenta ante el Consejo Superior la creación, adición, modificación o supresión de los perfiles del cuerpo profesoral general o específico, quién mediante acto administrativo lo aprueba y publica para su cumplimiento e implementación.
g) La evaluación de los perfiles de los profesores lo lidera el área de autoevaluación y calidad y será un aspecto para incluir en cada proceso de autoevaluación de programa e institucional, que consiste en verificar el cumplimiento de los perfiles contratados y los resultados esperados en los proyectos institucionales o de programa.

CAPÍTULO V
FUNCIONES GENERALES DEL PROFESOR

Artículo 18. Son funciones del profesor de U DE COLOMBIA, sin perjuicio de aquellas dispuestas en el contrato de trabajo, reglamentos internos y normatividad de la educación superior; las siguientes:

a) Planear, preparar, organizar, estructurar el desarrollo y ejecutar las actividades curriculares a su cargo, en coherencia con los lineamientos institucionales y la modalidad de formación de estas.
b) Orientar y asistir a los estudiantes en el proceso de aprendizaje y formación profesional en acatamiento de los valores, PEI, Modelo pedagógico, lineamientos curriculares y normas internas de la Corporación y de la normativa nacional vigente que es aplicable.
c) Guiar al estudiante en la búsqueda, observación, aprehensión, análisis, aplicación y transferencia de los

conocimientos necesarios en el proceso educativo.

d) Brindar orientación académica a los estudiantes de acuerdo con la actividad curricular a su cargo, asesorándolos en la consecución y uso de los recursos de información y material de apoyo para el proceso de aprendizaje.
e) Evaluar los programas, contenidos de las asignaturas y actividades curriculares a su cargo, actualizar los mismos y su referencia bibliográfica, proponer los cambios necesarios y proponer sugerencias de mejora ante su jefe inmediato, acatando para ello los conductos regulares establecidos.
f) Aportar, desde su desempeño, al fortalecimiento del proceso de incorporación, transferencia y adaptación de conocimientos, técnicas y tecnologías a la realidad social, productiva y económica del país.
g) Desarrollar los procesos de evaluación académica y retroalimentación al estudiante en cumplimiento de los porcentajes, tiempos y modalidades definidos por la institución, aplicando mecanismos de evaluación acordes a los resultados de aprendizaje esperados en la(s) asignatura(s) a su cargo.
h) Realizar el proceso de autoevaluación definido por la institución, dentro de los tiempos establecidos en el cronograma correspondiente.
i) Responder oportunamente las solicitudes e inquietudes de los estudiantes con respecto a los cursos o actividades académicas que dirige.
j) Asistir y participar activamente de las reuniones a las que sea convocado, en desarrollo de procesos administrativos o académicos necesarios para el conocimiento de la institución y el buen desempeño de su labor.
k) Fomentar en el estudiante el sentido de pertenencia e identidad con las creencias, valores, principios y filosofía institucional.
l) Reportar las notas de sus estudiantes en los sistemas establecidos por la institución.
m) Realizar el control y seguimiento a la asistencia de sus estudiantes y reportar los casos que representen riesgo de deserción o retiro.
n) Crear los contenidos virtuales de sus propias asignaturas o cursos, en los programas a distancia y virtuales.
o) Las demás que le asigne la Corporación conforme los conductos regulares establecidos para el efecto.

Además de las funciones anteriores, los profesores de tiempo completo en planta tendrán las siguientes:

a) Entregar los resultados y productos establecidos en el plan de trabajo presentado al inicio de cada período académico.
b) Asistir a las reuniones de los cuerpos colegiados a los que pertenece o sea invitado.
c) Realizar las funciones de coordinación del área que le sea asignada.

Artículo 19. Clasificación del personal académico: Para efectos del presente Estatuto, los profesores de la Corporación Universitaria U de Colombia se clasifican de acuerdo con la naturaleza de su vinculación y función académica, así:

a) Profesores de tiempo completo en planta
b) Profesores de tiempo completo en docencia

c) Profesores de cátedra
d) Profesores de cátedra con funciones sustantivas determinadas

a) **Profesor de Tiempo Completo en Planta**.

El Profesor de Tiempo Completo en Planta es aquel vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo o indefinido de cuarenta (40) horas semanales en sitio, adscrito a una facultad y bajo la dependencia funcional del Coordinador. Desarrolla de manera permanente actividades relacionadas con las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión, proyección social y administración académica, de conformidad con el plan de trabajo asignado, las políticas institucionales y las necesidades académicas de la Corporación Universitaria U de Colombia.

Perfil: El Profesor de Tiempo Completo en Planta deberá acreditar formación académica acorde con el área de conocimiento, experiencia en educación superior y competencias pedagógicas, disciplinares, investigativas y digitales que le permitan contribuir al desarrollo de las funciones sustantivas institucionales. Se caracteriza por su compromiso con la excelencia académica, la generación de conocimiento y la participación en los procesos de docencia, investigación, innovación, extensión y proyección social, de acuerdo con la dedicación y presencialidad requerida por la Institución.

Funciones. La organización y distribución de las actividades de los Profesores de Tiempo Completo en Planta se establecerá en el respectivo plan de trabajo, de acuerdo con las necesidades institucionales y la siguiente clasificación:

a) Docencia.
b) Investigación, innovación y desarrollo del conocimiento.
c) Extensión, proyección social y relacionamiento con el sector externo.
d) Gestión académica e institucional.
e) Acompañamiento y orientación académica a estudiantes.
f) Participación en procesos de autoevaluación, registro calificado, acreditación y aseguramiento de la calidad académica.
g) Actualización y fortalecimiento permanente de sus competencias disciplinares, pedagógicas, investigativas y digitales.
h) Diseño, actualización y gestión de contenidos, recursos y ambientes de aprendizaje.
i) Participación en cuerpos colegiados, comités institucionales y espacios de planeación académica.
j) Dirección, coordinación o apoyo a programas, áreas, proyectos o procesos académicos cuando sea requerido por la Institución.
k) Participación en actividades de internacionalización, cooperación académica y movilidad cuando corresponda.
l) Las demás actividades académicas, administrativas o institucionales que sean asignadas conforme al plan de trabajo y a las necesidades relacionadas al cargo.

b) **Profesores de tiempo completo en docencia**.

Es el profesor vinculado mediante contrato laboral a término fijo o indefinido desde quince (15) y hasta treinta

(30) horas semanales y sin exigencias de presencialidad, su dedicación principal se orienta al desarrollo de actividades de docencia en programas de pregrado y posgrado, así como al acompañamiento del proceso formativo, la evaluación de los resultados de aprendizaje y el fortalecimiento de la calidad académica.

Perfil. El profesor de tiempo completo en docencia deberá acreditar formación académica en el área del conocimiento correspondiente, experiencia en educación superior y competencias pedagógicas, didácticas y digitales que garanticen el desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje con criterios de calidad y el logro de los resultados de aprendizaje establecidos institucionalmente.

Funciones. El profesor de tiempo completo en docencia desarrollará, de conformidad con las siguientes funciones:

a) Planeación de actividades académicas.
b) Elaboración de material didáctico.
c) Evaluación del aprendizaje.
d) Acompañamiento estudiantil.
e) Actualización de contenidos.
f) Participación en reuniones académicas.
g) Apoyo a procesos de calidad relacionados con la docencia.
h) Las demás funciones académicas asignadas dentro de su dedicación.

c) **Profesores de cátedra**.
Son profesores que se vinculan a la institución mediante contrato a término fijo o contrato de prestación de servicios, para el desarrollo de actividades académicas especificas durante un periodo determinado, de conformidad con los lineamientos establecidos en la institución. Su dedicación será de mínimo cuatro (4) y máximo catorce (14) horas semanales, para el desarrollo de una o varias funciones sustantivas, estas podrán comprender actividades de investigación, extensión, proyección social, gestión académica y docencia, de conformidad con la programación académica y las necesidades institucionales.

Perfil. El profesor de cátedra deberá acreditar formación académica en el área del conocimiento correspondiente, experiencia profesional y/o en educación superior, así como competencias pedagógicas, didácticas, digitales y específicas relacionadas con la función sustantiva para la cual sea vinculado; que garanticen el desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje con criterios de calidad, de conformidad con el nivel de formación, la modalidad y las características del programa académico al cual sea asignado.

Funciones. El profesor de cátedra desarrollará, de conformidad con la asignación académica realizada y las orientaciones institucionales, las siguientes funciones:

a) Desarrollar actividades de docencia.
b) Planear, ejecutar y evaluar los procesos académicos, incluyendo el diseño de microcurrículos, recursos didácticos y estrategias de evaluación.
c) Brindar acompañamiento académico a los estudiantes mediante tutorías, asesorías y orientación de

actividades formativas.

d) Desarrollar actividades de investigación, innovación, extensión y demás funciones sustantivas asignadas por la Institución.
e) Participar en los procesos de aseguramiento de la calidad, autoevaluación, acreditación y mejoramiento institucional.
f) Cumplir las políticas, reglamentos, lineamientos y demás actividades académicas y administrativas inherentes al cargo.

d) **Profesores Ad-honorem**.

Son profesores que, de manera voluntaria y sin vínculo laboral ni remuneración, desarrollan actividades de docencia en la Institución por su reconocida trayectoria académica, profesional o científica. Su participación estará sujeta a la autorización de la autoridad competente y al cumplimiento de los deberes, principios y disposiciones establecidos en el presente Estatuto.

Perfil. Deberá acreditar formación académica en el área del conocimiento correspondiente, reconocida trayectoria académica, profesional, científica o investigativa, así como las competencias pedagógicas requeridas para el desarrollo de las actividades de docencia asignadas. Su participación deberá contribuir al fortalecimiento de la calidad académica y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Actividades académicas. El profesor *ad honorem*, de conformidad con la designación efectuada por la autoridad competente, podrá desarrollar una o varias de las siguientes actividades:

a) Desarrollar actividades de docencia en los programas académicos de la Institución.
b) Participar en conferencias, seminarios, cátedras, talleres y demás actividades de formación académica.
c) Brindar asesoría y acompañamiento académico a estudiantes o profesores, cuando sea requerido.
d) Participar en proyectos de investigación, extensión o proyección social, cuando su designación así lo contemple.
e) Apoyar actividades de actualización curricular, cualificación académica o fortalecimiento institucional.

e) **Profesores Visitantes**.

Los Profesores Visitantes son aquellos docentes, investigadores o expertos vinculados a otras Instituciones de Educación Superior nacionales o extranjeras, con las cuales la Corporación Universitaria U de Colombia tenga suscritos convenios, acuerdos de cooperación o alianzas estratégicas, que participan temporalmente en actividades académicas, investigativas, de extensión o de fortalecimiento institucional, por un término inferior a un (1) año.

Su participación tendrá como propósito promover el intercambio académico, la transferencia de conocimiento, la cooperación interinstitucional y el desarrollo de actividades que contribuyan al fortalecimiento de las funciones sustantivas de la Institución. La vinculación podrá ser remunerada o desarrollarse como profesor ad-honorem, de conformidad con los términos establecidos en el respectivo acuerdo, convenio o acto de designación.

Perfil. El Profesor Visitante deberá acreditar experiencia académica, profesional o investigativa reconocida en el área de conocimiento relacionada con las actividades que desarrollará en la Corporación Universitaria U de Colombia.

Podrá ser profesional, docente, investigador o experto proveniente de una Institución de Educación Superior nacional o extranjera, con trayectoria académica comprobada, formación acorde con las actividades asignadas y capacidad para aportar al desarrollo de procesos de docencia, investigación, innovación, extensión o cooperación académica.

Actividades Académicas. Son actividades de los Profesores Visitantes, según la naturaleza de su participación y las definidas en el respectivo convenio, acuerdo o acto de designación, las siguientes:

a) Participar en actividades académicas, investigativas, de extensión o de cooperación institucional conforme al objeto de su vinculación.
b) Desarrollar actividades de docencia, tales como clases magistrales, seminarios, talleres, asesorías académicas, acompañamiento a estudiantes u otras actividades formativas definidas por la Institución.
c) Contribuir al intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas académicas con la comunidad universitaria.
d) Participar en proyectos, grupos o actividades de investigación, innovación o transferencia de conocimiento cuando así se determine.
e) Cumplir las actividades y compromisos establecidos en el convenio, acuerdo o acto de designación correspondiente.
f) Observar los principios, valores institucionales, disposiciones académicas y reglamentarias de la Corporación Universitaria U de Colombia durante el desarrollo de sus actividades.

PARÁGRAFO. Las actividades asignadas al Profesor Visitante estarán determinadas por la naturaleza de su participación académica y no implicarán, por sí mismas, la existencia de una relación laboral con la Corporación Universitaria U de Colombia.

CAPÍTULO VI
REQUISITOS DE INGRESO

Artículo 20. Profesor de Tiempo Completo en Planta.
a) Acreditar título de posgrado de institución de educación superior nacional o extranjera.
b) Acreditar experiencia y trayectoria en investigación de al menos un año, debidamente certificadas por entidades o instituciones reconocidas.
c) Contar con el CvLac actualizado.
d) Tener disponibilidad para laborar las horas semanales correspondientes al tipo de vinculación.
e) Acreditar mínimo un año de experiencia docente en educación superior o, en su defecto, acreditar formación certificada en docencia universitaria.
f) Demostrar experiencia en el manejo de plataformas de educación mediada por TIC o certificado de formación en pedagogía de la educación virtual.

g) Cumplir con los requisitos establecidos en el presente Estatuto de acuerdo con la categoría para la que sea convocado.

PARÁGRAFO 1: Para la selección y contratación de los profesores de planta se dará prelación a aquellos que certifiquen formación posgradual en nivel de maestría, velando por el cumplimiento de las metas trazadas en el plan de desarrollo en la condición de calidad de profesores.

PARÁGRAFO 2: Las excepciones a los requisitos a), b), y e), serán aprobadas por el Consejo Académico, particularmente en los casos de egresados de U DE COLOMBIA o necesidades específicas de la Institución.

Artículo 21. Profesor de Tiempo Completo en Docencia.

a) Acreditar un nivel de formación académica igual o superior al nivel de formación del programa académico en el cual ejercerá su función, garantizando además la pertinencia de su formación respecto del área de conocimiento, la asignatura y las competencias previstas en el plan de estudios.
b) Tener disponibilidad para laborar las horas semanales correspondientes al tipo de vinculación.
c) Acreditar mínimo un año de experiencia docente en educación superior o, en su defecto, acreditar formación certificada en docencia universitaria.
d) Demostrar experiencia en el manejo de plataformas de educación mediada por TIC o certificado de formación en pedagogía de la educación virtual.
e) Cumplir con los requisitos establecidos en el presente Estatuto de acuerdo con la categoría para la que sea convocado.

Artículo 22. Profesores de Cátedra para programas de Pregrado.

a) Acreditar título universitario y mínimo un año de experiencia laboral o investigativa en el área de conocimiento de las cátedras a las que aspira.
b) Acreditar mínimo un año de experiencia docente en educación superior o, en su defecto, acreditar formación certificada en docencia universitaria.
c) Para los programas en modalidades A Distancia y Virtual, demostrar experiencia en el manejo de plataformas de educación mediada por TIC o certificado de formación en temas afines a la docencia en educación virtual.

PARÁGRAFO: En el caso de egresados de U DE COLOMBIA que aspiren a vinculación como docentes de pregrado, quedarán adscritos a la Facultad respectiva, como docentes en formación mediante contrato por hora cátedra, siempre y cuando certifiquen los cursos de formación docente que imparte la institución, establecidos por el Consejo Académico y coordinados por la Vicerrectoría Académica.

Artículo 23. **Profesores de Cátedra para programas de Posgrado.**

a) Acreditar título de posgrado en niveles de especialización, maestría o doctorado y al menos 2 años de experiencia laboral o investigativa en el campo de conocimiento de la(s) asignatura(s) a las que aspira.
b) Acreditar mínimo dos (2) años de experiencia docente en educación superior o, en su defecto, acreditar formación certificada en docencia universitaria.
c) Para los programas en modalidades A Distancia y Virtual, demostrar experiencia en el manejo de

plataformas de educación mediada por TIC o certificado de formación en temas afines a la docencia en educación virtual.

PARÁGRAFO: No se establecen requisitos de ingreso para profesores ad honorem ni visitantes, teniendo en cuenta que éstos serán postulados por los Coordinadores de Facultad u órganos académicos.

CAPÍTULO VII
DERECHOS DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PROFESORES

Artículo 24. El profesor de la Corporación Universitaria U DE COLOMBIA, además de los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones consagrados en la Constitución Nacional y la Ley, tendrá los señalados en este Estatuto y los que en el futuro consagre el Consejo Superior de la institución.

DERECHOS

Artículo 25. El Profesor de la Corporación Universitaria U DE COLOMBIA tiene derecho a:

a) Ejercer la libertad de cátedra, de expresión y de pensamiento, siempre en el marco de las normas vigentes, la filosofía e identidad institucional y el respeto por las diferencias de la comunidad académica.
b) Ejercer la libertad de investigación y difusión acorde con las políticas y normas institucionales, procurando la articulación a las líneas de investigación propuestas por la U DE COLOMBIA y en acatamiento de las normas nacionales e internas en materia de propiedad intelectual.
c) Conocer el Estatuto Profesoral y demás normas internas que regulan su relación con la institución y el desempeño de sus funciones contractuales.
d) Conocer los criterios y factores sobre los cuales es evaluado su desempeño como profesor.
e) Ser informado de manera asertiva, oportuna y precisa sobre los resultados de la evaluación de su desempeño y sobre los aspectos que determinan y afectan su desempeño profesional y académico.
f) Beneficiarse de programas de cualificación, actualización, perfeccionamiento y desarrollo profesional y académico, en concordancia con los objetivos, planes y recursos previstos para ello por la Corporación.
g) Recibir una remuneración que sea ajustada a su dedicación y tipo de vinculación, en el marco de los lineamientos y criterios institucionales de clasificación y asignación salarial al cuerpo de profesores.
h) Ser promovido de categoría o escalafón -según corresponda de acuerdo con el tipo de vinculación-previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos institucionales establecidos.
i) Beneficiarse de los servicios, infraestructura, plataformas y demás insumos que la Corporación ha dispuesto para su comunidad en pro de la labor enseñanza – aprendizaje, todo ello en el marco del uso racional y eficiente de los recursos y las políticas, lineamientos y procedimientos institucionales establecidos.
j) Acceder a las fuentes de información investigativa, científica, técnica y tecnológica, dispuestas por la Institución en beneficio de su desarrollo profesional.
k) Desarrollar su labor en el marco de una asignación de funciones y actividades que- en el marco de los lineamientos institucionales- tenga una distribución de tiempo equilibrada y acorde a la dedicación y tipo de vinculación del profesor.

l) Proponer iniciativas para el fortalecimiento, mejoramiento y/o desarrollo de la institución, en acatamiento de los procedimientos y conducto regular definidos para ello.
m) Ser escuchado y recibir atención de las directivas, los funcionarios administrativos o asistenciales, de tal manera que sus solicitudes, quejas y reclamaciones sean resueltas adecuada y oportunamente.
n) Obtener los beneficios y reconocimientos que se deriven de la aplicación de las políticas, normativa y demás programas que se establezcan para los profesores de la Corporación, cumpliendo con las condiciones que se hayan definido para ello.
o) Participar en los procesos de elección de representantes de los profesores ante los cuerpos colegiados de la Institución, de conformidad con lo consagrado en el Estatuto General, el presente Estatuto y las demás reglamentaciones complementarias que expida la Institución en esta materia.
p) A la salvaguarda y garantía de los derechos de confidencialidad de sus datos personales y sus registros profesionales y disciplinarios, de conformidad con la ley y con las disposiciones institucionales.
q) Ser sujeto de la correcta aplicación del derecho a la defensa, el debido proceso, las leyes, reglamentos y demás normas y principios que regulan su labor.
r) Interponer recursos de reposición y de apelación y ser oído en descargos según las normas institucionales vigentes.
s) Disfrutar de todos los derechos señalados en el presente Estatuto, el contrato de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

DEBERES Y OBLIGACIONES

Artículo 26. Todo profesor de la Corporación Universitaria U DE COLOMBIA tiene los siguientes deberes:

a) Conocer, apropiar y poner en práctica en su diario quehacer el Propósito, Misión, principios y valores que definen la filosofía e identidad de la Institución, así como los lineamientos y políticas consagrados en el Proyecto Educativo Institucional y las demás normas internas que lo complementan y adicionan.
b) Ejercer su actividad académica con responsabilidad, calidad y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos y, desde ella, contribuir al fortalecimiento de los principios declarados por U de COLOMBIA.
c) Obrar en su actuar profesional con fidelidad a los objetivos propuestos, aplicando los criterios éticos de su profesión observando en todo caso los lineamientos estructurales establecidos en la institución.
d) Respetar a la Institución en todo lugar y circunstancia, a sus autoridades, sus símbolos, sus funcionarios y estudiantes.
e) Tener un comportamiento amable y respetuoso, libre de coerción, discriminación, intimidación o acoso con la comunidad académica en general.
f) Enaltecer con su comportamiento a la Institución, preservando y difundiendo el buen nombre e imagen de U DE COLOMBIA.
g) Apoyar a las autoridades educativas, al personal de servicio y compañeros en la ejecución de las actividades, planes y programas institucionales.
h) Manifestar oportunamente y en debida forma cualquier evento que atente contra la moral y las buenas costumbres, contra la constitución y la normatividad interna; esto es, para aquellos comportamientos que afecten la integridad institucional y de sus actores.

i) Propiciar la dinámica de aprendizaje acorde con el Modelo Pedagógico de U de COLOMBIA procurando que los estudiantes se aproximen de manera integral a la formación propia de su profesión.
j) Participar en la vida comunitaria de la Institución vinculándose de manera activa a los eventos que programe.
k) Representar dignamente a la Institución en los eventos para los que sea designado.
l) Procurar su permanente actualización y perfeccionamiento disciplinar y profesional.
m) Participar en los programas de cualificación, perfeccionamiento y desarrollo docente establecidos por la Institución y aplicar los saberes y habilidades aprendidos en las funciones y responsabilidades consagradas en su contrato laboral y, en especial, en su práctica docente.
n) Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Institución.
o) Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, las Leyes vigentes y las normas Institucionales.
p) Cumplir personalmente las funciones, responsabilidades y obligaciones establecidas en su contrato de trabajo, en los horarios y jornadas programados por la institución y en acatamiento de los procedimientos definidos para ello.
q) Cumplir con las actividades formativas, evaluativas y de reporte de calificaciones en las fechas establecidas para ello en el calendario académico.
r) Cumplir con las delegaciones a los diferentes consejos, comités, jurados evaluadores y demás responsabilidades asumidas en la Institución.
s) Cumplir las normas nacionales e institucionales aplicables en materia de derechos de autor y propiedad intelectual durante el ejercicio de sus funciones contractuales dentro y fuera de la Corporación.
t) Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan su jefe inmediato y demás autoridades institucionales de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
u) Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, ajustando su conducta a las normas sociales y éticas que dignifican a la persona.
v) Hacer utilización debida de los servicios, infraestructura física y tecnológica, plataformas, sistemas de información, medios educativos y demás recursos que la Institución ha dispuesto para la comunidad educativa.
w) Aplicar el debido proceso y los conductos regulares establecidos en la institución.
x) Acatar las medidas y políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la institución.
y) No abandonar ni suspender sus labores sin autorización previa, ni impedir el normal ejercicio de las actividades de la Institución.
z) No extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
aa) Dejar en la Institución la producción intelectual que, en cumplimiento de su labor, desarrolle para la misma.
bb) Acatar y respetar las obligaciones y deberes consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo.
cc) Participar en los procesos de elección de representantes profesorales en los órganos de gobierno institucional.
dd) Denunciar actos de violencia, discriminación, acoso, hostigamiento u otros comportamientos que afecten la integridad o buen nombre de las personas, ante las instancias establecidas por la institución para tales

fines.

PROHIBICIONES

Artículo 27. Está prohibido a los profesores:

a) Utilizar los documentos, papelería y medios de identificación de la Institución para comunicaciones o actividades que no corresponden a las funciones y responsabilidades propias de su cargo.
b) Comunicar a terceros, salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a la Institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
c) Ejercer o promover cualquier conducta o acto que constituya acoso sexual, acoso laboral o discriminación en cualquiera de las formas consagradas en las normas internas y nacionales vigentes.
d) Ejecutar o promover actos de agresión que causen daño a la integridad física, moral o profesional de las personas vinculadas a la Institución.
e) Consumir bebidas alcohólicas y/o sustancias estupefacientes durante el desarrollo de sus actividades laborales.
f) Ejecutar sus funciones en estado de embriaguez, bajo efecto de estupefacientes.
g) Utilizar bienes o servicios de la Institución en beneficio de sí mismo o de terceros sin autorización expresa de la misma.
h) Solicitar o recibir dádivas, o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente del estudiante en razón de la actividad académica o administrativa que se le haya asignado; del empleado o de su dependencia, o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.
i) Ocupar o utilizar indebidamente oficinas o aulas, sin la autorización previa del funcionario competente.
j) Utilizar las plataformas y sistemas de información de la Institución para alojar información de tipo personal o ajena a las funciones propias de su cargo.
k) Imponer a sus estudiantes o colaboradores trabajos ajenos a las funciones propias del cargo, ya sean de orden administrativo o académico.
l) Promover o apoyar la emisión de actos administrativos internos que propendan únicamente en su propio beneficio o lo eximan del cumplimiento de sus obligaciones contractuales.
m) Hacer, promover o permitir el proselitismo político al interior de la institución.
n) Las demás prohibiciones incluidas en leyes o reglamentos de la Institución, así como aquellas que con ocasión del avance institucional se generen por los órganos de gobierno y autoridades académicas y administrativas competentes.

CAPÍTULO VIII
INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS Y CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 28. Los profesores de U de COLOMBIA deberán informar de situaciones de inhabilidad, incompatibilidad, impedimento o conflicto de interés que estén en contra de los intereses de la Institución a través de comunicación expedita.

El profesor debe informar en debida forma a su superior inmediato, a efecto de generar prevención y mitigación de riesgos potenciales que alteren la dinámica de formación y la integridad.

INHABILIDADES

Artículo 29. Definición. La inhabilidad es entendida como la incapacidad, ineptitud o hecho que le impide realizar la labor encomendada.

Artículo 30. Son inhabilidades del profesor:

a) Hallarse el profesor en una condición de discapacidad que le imposibilite por completo el desarrollo de las funciones y actividades definidas para el personal docente de la Institución y que no sea posible solventar dicha imposibilidad mediante apoyos o ayudas especiales provistas por la institución.
b) Hallarse el profesor inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal -excepto por delitos culposos o políticos- o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de ésta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.
c) No poseer las competencias y/o dominio en las temáticas requeridas para el desempeño como profesor.
d) Aquellas consagradas en el Estatuto General para la representación de los profesores ante los cuerpos colegiados de la Institución.

IMPEDIMENTOS

Artículo 31. Definición. Los impedimentos son aquellas situaciones que implican un obstáculo para intervenir y decidir algún asunto que se tiene a cargo.

Artículo 32. Son impedimentos:

a) Si el profesor tiene interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o si lo tiene su esposo(a), compañero (a) permanente, o alguno de sus parientes (padres, hijos, suegros, yernos, nueras, abuelos, hermanos, nietos, cuñados, sobrinos, tíos, primos), o su socio o socios de hecho o de derecho.
b) Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el profesor, su cónyuge, compañero (a) permanente o alguno de sus parientes indicados en el literal precedente.
c) Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el profesor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el literal a), y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
d) En los casos en el que el profesor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado; o viceversa.
e) Existir enemistad grave, o amistad entrañable entre el profesor y alguna de las personas interesadas en

la actuación administrativa, su representante o apoderado.

f) No tener el conocimiento o competencia específicos requeridos para el asunto a tratar.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo 33. Los conflictos de interés surgen cuando:

a) Se presentan situaciones en las que se genera de forma real o potencial una interferencia con el desempeño de las funciones y responsabilidades contractuales del profesor
b) Existe el riesgo real o potencial de que el profesor se vea influenciado en la toma de decisiones por consideraciones de orden personal y/o subjetivo que nacen o se derivan de algún tipo de afiliación o vínculo familiar, afectivo y/o contractual previo o vigente o enemistad con la persona o entidad sobre cuyo caso o asunto el profesor debe tomar la decisión académica o administrativa o realizar una evaluación.
c) Realizar actividades académicas o profesionales que representen interferencia o competencia con el cumplimiento adecuado de las responsabilidades del profesor con la Institución, consignadas en el Estatuto Profesoral o su contrato de trabajo.
d) Los profesores que decidan participar en actividades relacionadas directamente con entidades del sector externo deberán anteponer los intereses de la Institución a los intereses personales, a menos que exista un acuerdo específico entre el profesor y la Institución para lo contrario.
e) Todos los profesores involucrados en un proceso de transferencia de conocimiento y tecnología deberán notificar al responsable de la transferencia de resultados de investigación, para la resolución de conflictos de intereses, sobre sus intereses financieros, así como sus relaciones actuales con proyectos de investigación, becas o contratos antes de iniciar el acuerdo de transferencia.

PARÁGRAFO 1. En caso de presentarse la situación de conflicto de interés descrita en el literal c), el profesor deberá informar sobre aquellos programas o proyectos académicos, investigativos o de extensión que esté adelantando con otras instituciones y cuyos asuntos sean afines o puedan representar competencia para las actividades y portafolio institucional actual o proyectado y será competencia y discrecionalidad del Consejo Académico resolver sobre ella.

PARÁGRAFO 2. En aquellos casos en los cuales las decisiones del profesor puedan derivar de manera directa o indirecta en su beneficio personal, debe declararse impedido de participar en dichas decisiones.

PARÁGRAFO 3. Se adoptarán las medidas administrativas necesarias para evitar que los profesores impartan clases o participen en calidad de jurados o examinadores o evaluadores de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Es deber del profesor advertir de manera oportuna a las autoridades académicas, acerca de la existencia de tales vínculos. En el evento de no poder evitarse por tratarse de un curso único, se adoptarán las medidas pertinentes con el objeto de garantizar una evaluación imparcial por parte de un profesor autorizado.

PARÁGRAFO 4. Las excepciones a las incompatibilidades de los profesores serán aprobadas por el Consejo Académico con una amplia sustentación.

CAPÍTULO IX.
PROCESOS DE SELECCIÓN, VINCULACIÓN, DEDICACIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN

Artículo 34. Etapas. Se establecen las siguientes etapas del proceso de selección de profesores de tiempo completo en planta, tiempo completo en docencia y cátedra, para todas las modalidades:

- Convocatoria abierta.
- Preselección de hojas de vida.
- Verificación de documentos, referencias, nivel académico, experiencia y cumplimiento de requisitos y perfiles.
- Entrevista.
- Prueba psicotécnica y de conocimientos específicos en casos requeridos.
- Valoración de resultados y selección.
- Notificación de resultados a los participantes del proceso.

Artículo 35. Las convocatorias para los procesos de selección de profesores se realizan bajo las siguientes modalidades:

- Convocatoria abierta: es de carácter público y permanente, es decir, que cualquier interesado puede inscribir su currículo a través de la página web de U DE COLOMBIA, la cual contiene un formulario que asigna un puntaje a cada aspirante de acuerdo con su tiempo de experiencia docente y nivel de formación.
- Referidos: son los aspirantes recomendados por personas vinculadas o no, a U DE COLOMBIA, para que se postulen a los procesos de selección de los profesores, los cuales deberán registrar su currículo en la convocatoria abierta; igualmente podrán ser referenciados de manera particular ante los organismos competentes quienes deben garantizar el cumplimiento de los requisitos y criterios de selección.
- Convocatorias especiales: son las convocatorias que se realizan a través de un acto administrativo emitido por la Rectoría, Vicerrectoría Académica o el Consejo Académico para la vinculación de profesores.

PARÁGRAFO. Con el diligenciamiento del formulario de convocatoria abierta se alimenta un repositorio de hojas de vida, el cual contiene los datos necesarios para la preselección de candidatos. El acceso a dicho repositorio lo tendrán la Rectoría, Vicerrectoría Académica, los Coordinadores de Facultad y Líder de Gestión Humana, mediante un usuario y clave de acceso, con el fin de garantizar las políticas de protección y tratamiento de datos.

Artículo 36. La preselección de hojas de vida le corresponde a las Coordinaciones de la respectiva Facultad

quiénes presentarán ante el estamento correspondiente un máximo de tres (3) candidatos, una vez aplicados los siguientes criterios:

- Perfil y condiciones requeridas.
- Mayores puntajes del formulario de convocatoria abierta.
- Candidatos referenciados.

PARÁGRAFO 1. La Coordinación de Facultad remitirá las hojas de vida seleccionadas a la Vicerrectoría Académica quien verificará el cumplimiento de los requisitos y criterios establecidos para el cargo y seleccionará una de ellas para que se ejecute la siguiente etapa.

PARÁGRAFO 2. Para la selección de los profesores de tiempo completo en planta se dará prioridad a aquellos candidatos que hayan realizado actividades de docencia, investigación, extensión o proyección social con la institución mediante contratos de cátedra u otros, siempre y cuando cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en el presente estatuto y haber obtenido una evaluación satisfactoria en las actividades realizadas.

Artículo 37. Verificación de documentos, referencias, nivel académico, experiencia y cumplimiento de requisitos y perfiles. Este proceso le corresponde al área de Gestión Humana quienes se pondrán en contacto con el candidato preseleccionado para solicitar los documentos que soportan su hoja de vida en cuanto a experiencia docente y profesional, niveles de formación, certificaciones específicas y números de contacto para referencias.

PARÁGRAFO. El área de Gestión Humana realizará las llamadas y contactos necesarios para comprobar la veracidad de la información suministrada por el candidato y diligenciará el formato institucional establecido para el registro de la presente etapa.

Artículo 38. Entrevista. Con la entrevista se pretende informar al candidato sobre el proyecto educativo institucional, perfil del cargo, condiciones contractuales y funciones a desarrollar; igualmente se procura conocer a través de un dialogo abierto los intereses personales y profesionales del convocado, con la finalidad de valorar la proactividad esperada, además será el espacio para ampliar la información necesaria sobre su experiencia profesional y académica, formación y expectativas del cargo. El entrevistador deberá evaluar la expresión corporal y verbal y habilidades comunicativas.

Las entrevistas se realizarán de manera presencial por la Coordinación de la respectiva Facultad.

PARÁGRAFO. Los entrevistadores emitirán un informe en el formato institucional diseñado para tal fin, el cual será tenido en cuenta en la etapa de valoración de resultados y selección.

Artículo 39. Prueba psicotécnica y de conocimientos específicos. El candidato que supera los filtros anteriores se someterá a una prueba psicotécnica dirigida por el área de Gestión Humana y realizada por un profesional en Psicología, quién emitirá un informe correspondiente y será enviado a la Coordinación de la

respectiva Facultad. Las pruebas de conocimiento específico serán aplicadas por la Vicerrectoría Académica, en los casos que se requiera.

Una vez realizadas las pruebas anteriores se ordena la realización del examen médico de ingreso con el estamento elegido por la institución.

Artículo 40. Valoración de resultados y selección. La valoración de resultados y selección de los profesores le corresponde al organismo correspondiente, así:

- Profesores de tiempo completo en Planta. La Rectoría.
- Profesores de tiempo completo en Docencia. Coordinación de Facultad.
- Profesores de cátedra. Coordinación de Facultad.

Artículo 41. Criterios de valoración de resultados y selección. U DE COLOMBIA establece los siguientes criterios de valoración y selección de profesores:

- Informe de verificación de documentos, referencias, nivel académico, experiencia y cumplimiento de requisitos y perfiles.
- Informe de entrevista.
- Informe de prueba psicotécnica.
- Informe de prueba de conocimiento específico, para los casos que aplique.

PARÁGRAFO. El organismo competente toma la decisión y registra su concepto en el formato definido para tal fin.

Artículo 42. Notificación de resultados a los participantes del proceso. El área de Gestión Humana notificará a cada candidato la decisión del proceso de selección al cual se postuló, a través del correo electrónico registrado.

PARÁGRAFO: No se establecen procesos de selección para profesores ad honorem ni visitantes, teniendo en cuenta que éstos serán postulados por los Coordinadores de Facultad u órganos académicos.

PROCESO DE VINCULACIÓN

Artículo 43. El proceso de vinculación de los profesores en U DE COLOMBIA se entiende como las actividades previas a la firma del contrato, necesarias para que el candidato conozca las condiciones contractuales, salariales, funcionales, administrativas y normativas; culminando dicho proceso con la aceptación o rechazo del cargo.

Artículo 44. Se establecen las siguientes etapas para el proceso de vinculación de profesores, para todas las modalidades:

- El área de Gestión Humana elabora el documento que contiene las condiciones contractuales, salariales, funcionales, administrativas y normativas.
- El profesor firma el documento de vinculación y aceptación de cargo.
- Envío y firma de documentos legales para la contratación, incluyendo hoja de vida actualizada, certificados de experiencia, documentos de identidad requeridos, actas de grado o diplomas de los títulos y educación, los demás que establezca la oficina de gestión humana para el caso particular.

Artículo 45. Envío de documentos legales para la contratación y examen médico. Acto que consiste en la entrega de documentos reglamentarios que formalicen la vinculación con la institución, documentos que harán parte del repositorio institucional y serán custodiados en atención a la protección de datos.

PROCESO DE CONTRATACIÓN

Artículo 46. Contratación. Para la contratación de un profesor se seguirán los siguientes pasos:
- Elaboración y firma del contrato.
- Afiliación al sistema de seguridad social.
- Digitalización, archivo y carnetización.

Artículo 47. Elaboración y firma del contrato. El área de Gestión Humana verifica la totalidad de los documentos previamente entregados por el profesor y procede a elaborar y hacer firmar el contrato, el cual estará sujeto a las normas laborales vigentes.

Artículo 48. Afiliación al sistema de seguridad social. Para los contratos laborales el área de Gestión humana de U DE COLOMBIA realizará las respectivas afiliaciones en cada portal web, al sistema de seguridad social; como cumplimiento a la normatividad vigente. Para los contratos de prestación de servicios el profesor presentará ante el área de Gestión Humana el documento que demuestre la afiliación al sistema de seguridad social en calidad de trabajador independiente, con el ingreso base de cotización para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al sistema general de seguridad social.

Artículo 49. Digitalización, archivo y carnetización. El área de Gestión Humana registra en el repositorio profesoral el nuevo contrato y documentos que lo soportan y realizar el trámite correspondiente a la carnetización del nuevo profesor.

Artículo 50. Tipos de contrato. U DE COLOMBIA establece los tipos de contrato para el cuerpo profesoral así:
- Contrato laboral: estará regido por el Código Sustantivo de Trabajo y podrá ser a término fijo o indefinido. Estos contratos se aplican a profesores de tiempo completo en planta, tiempo completo en docencia y cátedra en pregrado.
- Contrato de prestación de servicios: estará regidos por el Código Civil Colombiano y se elabora para actividades académicas específicas en tiempo y espacio, para profesores de cátedra en posgrado, jurados de trabajos de grado o entregables específicos como bancos de evaluaciones, habilitaciones, integrativas, cátedras de una a tres fechas o visitantes; cuya duración, en todos los casos, no supere

los dos meses.

PROCESO DE INDUCCIÓN

Artículo 51. Inducción. Es la información general, amplia, y suficiente que permita la ubicación del profesor dentro de la institución, para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma. U DE COLOMBIA manifiesta dos tipos de inducción:

a) A nivel Institucional: la inducción comprende toda la información general, que permita al profesor conocer: historia, identidad institucional, Proyecto Educativo Institucional PEI, políticas institucionales, normatividad interna, cultura de Autoevaluación y Autorregulación, planes de permanencia y cualificación, estructura académica y administrativa, plataforma educativa, medios educativos, plan integral de bienestar, reglamento estudiantil, estatuto profesoral, cronogramas académicos y lineamientos específicos; con el fin de desarrollar el sentido de pertenencia en los profesores. Esta inducción se realiza de manera grupal, antes de iniciar el período académico y es liderado por la Rectoría.

b) Inducción individual: hace referencia al proceso de acomodación dentro de la infraestructura física acorde con las funciones asignadas, incluye aspectos relacionados como: asignación de claves de los sistemas académicos y manuales de uso, entrega y profundización de los resultados de aprendizaje esperados y declarados en los microcurrículos e información específica de la facultad a la cual está adscrito. Esta inducción la realiza el Coordinador de la Facultad, antes de iniciar el período académico.

Artículo 52. Estrategias de comunicación. De forma permanente U DE COLOMBIA mantiene un plan estratégico de comunicación profesoral, que permite la entrega de la información oportuna y asertiva, todo ello en acatamiento de la normatividad nacional aplicable y los lineamientos instituciones en materia de confidencialidad y reserva de la información y protección de datos personales, haciendo uso de los siguientes medios:

- Página web.
- Sistema Integrado de Gestión, Matrícula y Aseguramiento de la Calidad -SIGMAC.
- Redes sociales.
- Carteleras físicas y digitales.
- Correo electrónico institucional y personal.
- WhatsApp.
- Mensajería de texto

PARÁGRAFO. La divulgación de la información institucional es una invitación abierta a participar de las actividades de bienestar y desarrollo profesional, cualificación, investigación y participación en órganos decisorios, además de una estrategia de comunicación y divulgación de la oferta académica, nuevas resoluciones y/o normatividad.

PROCESO DE TERMINACIÓN DE CONTRATO Y DESVINCULACIÓN

Artículo 53. Causales de terminación del contrato.

- Al término de la vigencia del contrato.
- Renuncia voluntaria.
- Terminación unilateral del contrato
- Terminación por mutuo consentimiento entre las partes.
- Por cumplimiento de una o varias causales taxativas establecidas en la legislación laboral y/o en el contrato suscrito entre las partes.
- Por violación del régimen disciplinario y laboral con plena observancia del debido proceso y por decisión sancionatoria del órgano competente.

PARÁGRAFO: La baja calificación en la evaluación profesoral de un período culminado, será analizada por la mesa evaluadora quién estará facultada para decidir sobre la continuidad o no del profesor dentro de la institución, para el período subsiguiente; sin embargo, no será causal de terminación anticipada de un contrato vigente.

Artículo 54. La desvinculación del profesor se da bajo los siguientes lineamientos:

- Paz y salvo con todas las dependencias
- Entrega del carné institucional
- Autorización y recibo de resultados de exámenes médicos de egreso en los casos que sea procedente.
- Generación y pago de liquidación contractual
- Retiro de los sistemas de seguridad social

CAPÍTULO X
ESCALAFÓN Y CATEGORÍAS, PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN

ESCALAFÓN Y CATEGORÍAS DE PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO EN PLANTA

Artículo 55. Definición. El escalafón es el sistema de categorización de los profesores de tiempo completo en planta de acuerdo con los criterios de cualificación establecidos por la institución, en el presente estatuto, que determinará su remuneración y trayectoria en la carrera profesoral dentro de U DE COLOMBIA.

Artículo 56. Objetivos del Escalafón. El Escalafón de profesores de tiempo completo en planta en U DE COLOMBIA tiene los siguientes objetivos:

a) Incentivar el desarrollo del cuerpo profesoral en la búsqueda de la calidad, pertinencia y actualidad académica institucional.
b) Reconocer los avances logrados por los profesores en su desarrollo profesional y académico.
c) Articular, desde el equipo de profesores, las funciones sustantivas de docencia, investigación y la

extensión y proyección social.

d) Reconocer los aportes que desde la investigación, innovación y extensión generen los profesores para el desarrollo de las ciencias y la transformación social.
e) Contar con un equipo de profesores que dan respuesta a los retos educativos de la educación superior, desarrollo tecnológico y el mundo actual.

Artículo 57. Categorías. Las categorías se determinan de acuerdo con el tiempo de permanencia en U DE COLOMBIA y los méritos académicos, investigativos y de desempeño, que presentan los profesores durante la carrera docente y aquellos logros que van obteniendo durante sus períodos de contratación. Las categorías establecidas son:

a) Profesor Auxiliar
b) Profesor Asistente
c) Profesor Asociado
d) Profesor Titular

Artículo 58. Subcategorías para profesores en categoría auxiliar: es la clasificación de los profesores de tiempo completo en planta que ingresan a la carrera profesoral en U DE COLOMBIA, con el fin de reconocer las condiciones de mérito diferenciales en formación, experiencia docente y antigüedad en la institución.

PARÁGRAFO 1. Las subcategorías son las siguientes: Regular, Junior, Intermedio y Senior y su clasificación se otorga de acuerdo con la tabla de puntos establecida en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. Los criterios y puntuación para cada subcategoría son los siguientes:

a) Nivel de formación académica. Profesores con título de maestría o doctorado. 10 puntos
b) Experiencia docente en Educación Superior. Aquel que certifique diez años o más. 10 puntos
c) Antigüedad. Profesores, cuya sumatoria contractual en U DE COLOMBIA supere los 60 meses. 10 puntos

PARÁGRAFO 3. A continuación se describe el sistema de puntos, teniendo en cuenta que para cambiar de categoría no es necesario transitar por todas las subcategorías.

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PUNTOS
AUXILIAR	Regular	0
	Junior	10
	Intermedio	20
	Senior	30
ASISTENTE	Asistente	0
ASOCIADO	Asociado	0
TITULAR	Titular	0

PROMOCIÓN DE PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO EN PLANTA

Artículo 59. Carrera docente en U DE COLOMBIA. La institución establece que los profesores de tiempo completo en planta deberán realizar una carrera docente dentro de la institución para aspirar a las categorías de profesor asistente, asociado y titular, por lo tanto, los requisitos serán los que se establecen en la promoción.

Artículo 60. Procedimiento. La institución realizará una convocatoria de ascenso para el personal académico mediante acuerdo emitido por el Consejo Académico, quién será el órgano de gobierno encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos y emitir el acto administrativo correspondiente, con la decisión tomada para cada aspirante.
El profesor que aspire a la promoción deberá radicar la documentación requerida dentro del cronograma establecido y cumplir con los requisitos de la convocatoria.

Artículo 61. Promoción de Auxiliar -de cualquier subcategoría- a Asistente. El profesor que aspire a un ascenso en el escalafón en la categoría de asistente debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Acreditar título de maestría otorgado por institución de educación superior reconocida, Nacional o Extranjera.
b) Haber permanecido al menos cuatro (4) años en la categoría de profesor Auxiliar vinculado a U DE COLOMBIA, contados a partir de la fecha del primer contrato, siempre y cuando se verifique la continuidad de permanencia.
c) Acreditar producción investigativa en al menos dos categorías reconocidas por Minciencias, la cual debe estar vinculada a uno o varios grupos de investigación de la institución.
d) Certificar la asistencia y participación en tres (3) cursos de cualificación docente o educación continua dentro de la institución del Plan institucional de cualificación docente, durante su permanencia como profesor auxiliar.
e) Haber obtenido una valoración satisfactoria en las evaluaciones de desempeño durante su permanencia en la categoría anterior y no haber sido sancionado en procesos disciplinarios en la institución durante su permanencia como profesor Auxiliar.

PARÁGRAFO. El Consejo Académico podrá autorizar excepciones del requisito de permanencia en la institución, para otorgar la categoría de asistente, motivadas en las necesidades académicas y garantizando el cumplimiento de los requisitos establecidos para esta categoría.

Artículo 62. Promoción de Asistente a Asociado. El profesor que aspire a un ascenso en el escalafón en la categoría de asociado debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Acreditar -durante los últimos cuatro años- la generación y publicación de por lo menos cuatro (4) productos de investigación, en como mínimo tres categorías reconocidas por Minciencias y que estén debidamente registrados y avalados en alguno de los grupos de investigación de la institución.
b) Certificar la asistencia y participación en por lo menos ocho (8) cursos de cualificación docente o

educación continua del portafolio programado por la institución, durante su permanencia como profesor Asistente.

c) Haber obtenido una valoración satisfactoria en las evaluaciones de desempeño durante su permanencia en la categoría anterior y no haber sido sancionado en procesos disciplinarios en la institución durante su permanencia como profesor Asistente.
d) Acreditar competencia de comprensión lectora en segunda lengua.
e) Haber permanecido al menos seis (6) años consecutivos en la categoría de profesor Asistente, vinculado a U DE COLOMBIA contados a partir de la fecha del acto administrativo interno de clasificación emitido por órgano competente o del primer contrato, siempre y cuando se verifique la continuidad de permanencia.

Artículo 63. Promoción de Asociado a Titular. El profesor que aspire a un ascenso en el escalafón en la categoría de Titular debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Acreditar título de Doctorado debidamente reconocido por el Ministerio de Educación Nacional.
b) Haber permanecido al menos seis (6) años consecutivos en la categoría de profesor Asociado vinculado a U DE COLOMBIA contados a partir de la fecha del acto administrativo interno de clasificación emitido por órgano competente o del contrato, siempre y cuando se verifique la continuidad de permanencia.
c) Acreditar -durante los últimos cuatro años- la generación y publicación de por lo menos seis (6) productos de investigación, como mínimo en tres categorías reconocidas por Minciencias y que estén debidamente registrados y avalados en alguno de los grupos de investigación de la institución.
d) Certificar la asistencia y participación en por lo menos doce (12) cursos de cualificación docente o educación continua dentro de la institución en el Plan institucional de cualificación docente, durante su permanencia como profesor Asociado.
e) Haber obtenido una valoración satisfactoria en las evaluaciones de desempeño durante su permanencia en la categoría anterior y no haber sido sancionado en procesos disciplinarios.
f) Acreditar competencia comunicativa en segunda lengua en el nivel C1 del MCE.

Artículo 64. Régimen de transición. Los profesores de planta vinculados a la institución al momento de entrada en vigor del presente Estatuto deben esperar la primera convocatoria de promoción que emita el Consejo Académico.

PARÁGRAFO: Dicha convocatoria estará supeditada a las condiciones académicas y financieras del año en curso y será realizada siempre y cuando la misma no afecte la sostenibilidad financiera de la Institución.

REMUNERACIÓN PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO EN PLANTA

Artículo 65. Remuneración de profesores de tiempo completo en planta. La remuneración salarial de los profesores de planta se establecerá de acuerdo con su categoría y subcategoría, y sus valores see establecen en la siguiente tabla:

REMUNERACIÓN: POR CATEGORÍAS TIEMPO COMPLETO EN PLANTA			
CATEGORÍA	**SUBCATEGORÍA**	**PUNTOS**	**REMUNERACIÓN**
AUXILIAR	Regular	0	2 SMMLV
	Junior	10	15% + Regular
	Intermedio	20	5% + Junior
	Senior	30	5% + Intermedio
ASISTENTE	Asistente	0	5% + Aux Senior
ASOCIADO	Asociado	0	5% + Asistente
TITULAR	Titular	0	5% + Asociado

PARÁGRAFO: Dicha tarifa será reajustada anualmente mediante acuerdo expedido por el Consejo Superior de la Institución de conformidad al incremento de precios al consumidor (IPC) expedido por el DANE.

CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN DE PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO EN DOCENCIA

Artículo 66. Las categorías de los profesores de tiempo completo en docencia estarán definidas por su nivel de formación y experiencia en docencia universitaria certificada, tal y como se describe en la siguiente tabla:

Número años de experiencia en docencia universitaria	**NIVEL DE FORMACIÓN**			
	Título Universitario o Licenciado	Especialista	Magíster	Doctor
1-3	1	4	7	10
3-7	2	5	8	11
+ de 7	3	6	9	12

Artículo 67. La remuneración de los profesores de tiempo completo en docencia se determina en salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV, de acuerdo con el **rango** de categorías por nivel de formación y el número de horas semanales establecidas para el período. La escala de asignación salarial se establece por el nivel de formación y, la experiencia en docencia universitaria se promedia en un factor común por cada rango de las tres categorías correspondientes al nivel.

Horas semanales en el período	**Salarios mínimos mensuales legales vigentes. SMMLV**			
	Categoría 1 a 3	**Categoría 4 a 6**	**Categoría 7 a 9**	**Categoría 10 a 12**
15	1,975	2,091	2,219	2,383
16	2,119	2,244	2,382	2,557
17	2,264	2,397	2,544	2,732
18	2,360	2,499	2,652	2,848
19	2,505	2,652	2,815	3,022

Horas semanales en el período	Salarios mínimos mensuales legales vigentes. SMMLV			
	Categoría 1 a 3	Categoría 4 a 6	Categoría 7 a 9	Categoría 10 a 12
20	2,649	2,805	2,977	3,197
21	2,794	2,958	3,139	3,371
22	2,938	3,111	3,302	3,545
23	3,035	3,213	3,410	3,662
24	3,179	3,366	3,572	3,836
25	3,324	3,519	3,735	4,010
26	3,468	3,672	3,897	4,185
27	3,613	3,825	4,059	4,359

CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN DE PROFESORES DE CÁTEDRA

Artículo 68. Categorías y remuneración de profesores de cátedra en pregrado con contrato laboral. Las categorías asignadas a los profesores de cátedra se definen de acuerdo con su nivel de formación y años de experiencia en docencia universitaria y su remuneración será por el valor de hora cátedra establecida para cada categoría.

PARÁGRAFO 1. Los valores por hora cátedra en pregrado de cada categoría serán establecidos y aprobados anualmente por el Consejo Superior, en cumplimiento del artículo 106 de la Ley 30 de 1992.

PARÁGRAFO 2. A los profesores de cátedra en pregrado se les asigna el salario mensual para cada período académico contratado teniendo en cuenta el número de horas de docencia asignado en el anexo de su contrato, multiplicado por el valor de la hora cátedra correspondiente a su categoría, aplicando la siguiente fórmula matemática: Número de horas académicas asignadas **X** Valor de la hora cátedra de su categoría **/** Número de días totales del contrato **X** 30 días = Salario básico mensual.

PARÁGRAFO 3. Los empleados de nivel administrativo de U DE COLOMBIA, podrán ser contratados como profesores de cátedra, tanto a nivel de pregrado como postgrado, siempre y cuando cumplan con las condiciones para ello y desarrollen la actividad docente por fuera de su jornada laboral.

Número años de experiencia en docencia universitaria	NIVEL DE FORMACIÓN							
	Título Universitario o Licenciado		Especialista		Magíster		Doctor	
1-3	1	Art.106. Ley 30 1992. Valor hora mínimo	4	3,4% a Categoría 3	7	3,8% a Categoría 6	10	4,2% a Categoría 9
3-7	2	1,13% anterior	5	1,2% anterior	8	1,04% anterior	11	2% anterior
+ de 7	3	1,2% anterior	6	1,2% anterior	9	1,02%	12	2% anterior

Artículo 69. Categorías y remuneración de profesores de cátedra en posgrado con contrato de prestación de servicios. Las categorías asignadas a los profesores de cátedra para los programas de posgrado se definen de acuerdo con su nivel de formación y años de experiencia en docencia universitaria y su remuneración será por el valor de hora cátedra establecida para cada categoría.

PARÁGRAFO 1. Los valores por hora cátedra en posgrado de cada categoría serán establecidos y aprobados anualmente por el Consejo Superior, amparados por la normatividad aplicable, teniendo en cuenta que las instituciones privadas de Educación Superior podrán vincular profesores por horas cuando su carga docente sea inferior a la de un profesor de medio tiempo, mediante contratos de servicios, según los períodos del calendario académico y su remuneración en cuanto a honorarios se refiere, sin que su ejecución supere los dos (2) meses.

PARÁGRAFO 2. Los contratos de cátedra de posgrado se liquidarán y pagarán una vez se haya culminado cada módulo y el profesor haya calificado y cerrado completamente el curso, además, después de haber presentado el pago de la seguridad social correspondiente para los casos que aplique.

EXPERIENCIA DOCENTE POSGRADO	ESPECIALIZACION		MAESTRIA		DOCTORADO	
0-5	1	45% sobre categoría 1 en pregrado (Incluye factor prestacional del 34%)	4	5,1% categoría 3	7	5,1% categoría 6
5-10	2	5,1% anterior	5	5,1% anterior	8	5,1% anterior
>10	3	5,1% anterior	6	5,1% anterior	9	5,1% anterior

CAPÍTULO XI
PROCESOS DE EVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DE PROFESORES

Artículo 70. La evaluación de los profesores es un proceso permanente, orientado al mejoramiento actitudinal y procedimental para promover la excelencia y calidad académica en los profesores, y que a su vez nutre el sistema de evaluación institucional.

Artículo 71. La evaluación de los profesores se articula al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad SIAC, fortalece la cultura de autoevaluación y autorregulación y orienta el establecimiento de planes ante las oportunidades de mejora derivados de los resultados para el mejoramiento de los procesos.

Artículo 72. La evaluación se aplicará a todos los profesores que acompañan el desarrollo de las actividades académicas, será obligatoria y se realizará cada período.

Artículo 73. Sistema de evaluación en U DE COLOMBIA. El Sistema de evaluación de los profesores está estructurado desde tres instrumentos:

- **Heteroevaluación**: es la evaluación que realizan los estudiantes a sus profesores, con los que interactúan en cada asignatura.
- **Autoevaluación**: la autoevaluación es la visión que tiene el profesor sobre su desempeño y grado de cumplimiento de las competencias genéricas, pedagógicas y las definidas por la institución.
- **Coevaluación**: esta evaluación la realizan los pares de cada profesor, el Coordinador de Facultad, Admisiones y Registro y Área de Virtualización de contenidos.

Artículo 74. Los criterios de la evaluación se definen así: compromiso Institucional, apropiación curricular, didáctica y metodología, relación con los estudiantes, manejo de la convivencia y proceso evaluativo.

PARÁGRAFO. El Consejo Académico verificará cada período académico la pertinencia de los instrumentos de evaluación para cada una de las instancias y definirá los pesos (porcentajes) para cada uno.

Artículo 75. Aplicación de la evaluación. La Vicerrectoría Académica será la encargada de velar por el cumplimiento de la evaluación profesoral bajo principios de equidad, transparencia, participación y objetividad, aplicando los instrumentos definidos por el Consejo Académico.
Desde la oficina de Autoevaluación y en articulación con la Vicerrectoría Académica se establecerán las estrategias para incentivar la activa participación de estudiantes y profesores en el proceso evaluativo, que fomenten la apropiación de la Cultura de Autoevaluación y Autorregulación.

PARÁGRAFO. La evaluación profesoral se realizará a través del Sistema Integrado de Gestión, Matrícula y Aseguramiento de la Calidad SIGMAC, debidamente parametrizada.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 76. La conclusión cuantitativa de la evaluación profesoral corresponderá a la sumatoria de los resultados obtenidos después del cálculo porcentual, cuya base de medida será la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación. Dando como resultado la nota definitiva para cada profesor.

Artículo 77. Para el análisis y toma de decisiones derivadas del resultado de la evaluación profesoral, se establece una mesa evaluadora que sesionará al cierre de cada período, liderada y convocada por el profesional del Autoevaluación Institucional y conformada por: El Rector, las Vicerrectorías, Coordinadores de Facultad, Dirección de Admisiones y Registro, Representantes de los Profesores ante los diferentes órganos de gobierno institucional, profesional de gestión humana y dirección de bienestar institucional. Esta mesa, rendirá un informe general y consolidado ante el Consejo Académico.

Artículo 78. El resultado de la evaluación del profesor hará parte integral del plan de permanencia, continuidad contractual, el otorgamiento de distinciones y reconocimientos.

RETROALIMENTACIÓN DE PROFESORES

Artículo 79. El profesor tiene derecho a participar en el proceso de evaluación, a conocer oportunamente el resultado y ser notificado del mismo a través de los canales de comunicación dispuestos por la Institución.

Artículo 80. El profesor que cuyo resultado de evaluación sea Insuficiente será citado por el Coordinador de facultad para la revisión de su evaluación y convenio del plan de mejoramiento de aquellos los aspectos a fortalecer.

El plan de mejoramiento se firmará por ambas partes en el formato establecido por la Institución, contará con fechas de seguimiento y los compromisos del profesor, que permitan evidenciar y den cuenta del fortalecimiento de las prácticas pedagógicas y reflexionar sobre sus fortalezas personales y profesionales.

APROPIACIÓN Y DESPLIEGUE DE LA CULTURA DE AUTOEVALUACION.

Artículo 81. Implementar y unificar estrategias que permitan a cada profesor desde su desarrollo humano, ético y profesional mejorar su compromiso dentro el ejercicio de autoevaluación; esto es, que previo conocimiento estricto de la política de autoevaluación y autorregulación, el profesor naturalice los actos tendientes a la participación, constante y al fomento de evidencias que faciliten la observancia de los propósitos de formación, el perfil del egresado y los resultados de aprendizaje.

CAPITULO XII.
PROCESOS DE PERMANENCIA, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS PROCESOS DE PERMANENCIA

Artículo 82. Criterios de permanencia. La decisión relativa a la permanencia de los profesores se realiza con base en los siguientes criterios:

a) Nivel de cumplimiento de las funciones y responsabilidades establecidas en el contrato, en coherencia con el tipo de vinculación.
b) Resultados de la evaluación de desempeño.
c) Cumplimiento de las tareas y metas definidas en los planes de trabajo de los profesores de tiempo completo en planta.
d) Cumplimiento del plan de mejoramiento derivado de la evaluación docente, cuando ello aplique.
e) Acatamiento de las normas y políticas establecidas por la institución en su Estatuto General, Estatuto Profesoral, Reglamento Estudiantil, PEI y demás actos administrativos internos que las adicionen, complementen o reemplacen.

Artículo 83. Promoción de la permanencia. La institución promoverá la permanencia de sus profesores a través de la implementación de estrategias y acciones tales como:

a) Procesos de contratación que incluyan la carga prestacional establecida por ley y ofrezcan a los profesores condiciones de estabilidad.

b) Definición de tarifas salariales que sean ajustadas a la normativa nacional aplicable y guarden coherencia con las categorías definidas en el presente Estatuto.
c) Otorgamiento de distinciones y reconocimientos a los profesores por su desempeño profesoral e investigativo.
d) Desarrollo de acciones de promoción del bienestar físico, emocional y mental del cuerpo de profesores a través de planes y programas de Bienestar.
e) Oferta de los estímulos a la permanencia consagrados en el presente Estatuto.

DISTINCIONES

Artículo 84. Definición. Las distinciones son honores que otorga la institución como reconocimiento a los profesores por su excelente y destacado desempeño en actividades de docencia, investigación, proyección social y extensión.

Artículo 85. Se establecen las siguientes distinciones académicas para los profesores de U DE COLOMBIA:

a) **Maestro Huella**: Es el profesor más influyente en opinión de los graduandos en cada promoción por programa académico. Serán elegidos por cada cohorte de graduandos en reunión previa a ceremonia de grados en voto secreto. La oficina de Admisiones y Registro es la encargada de dar a conocer a los maestros huella de cada programa en la ceremonia de graduación.
b) **Maestro Excelente**: Es el profesor que durante tres períodos consecutivos obtuvo la más alta calificación en la evaluación docente institucional de U DE COLOMBIA.
c) **Profesor Emérito**: Es el profesor que durante veinte (20) años o más consecutivos, prestó servicios académicos sobresalientes en la Institución, y será otorgado por el Consejo Superior, por recomendación del Consejo Académico.
d) **Profesor Honorario**: Es el profesor que ha contribuido al progreso de la Institución, en cumplimiento de las funciones sustantivas docencia, investigación, proyección social y extensión, sin haber tenido vínculo laboral con esta.

Artículo 86. Los criterios de valoración para el otorgamiento de los reconocimientos al Maestro Huella y Maestro Excelente, serán establecidos mediante Acuerdo del Consejo Académico conforme con la dinámica administrativa y académica institucional.

Artículo 87. Periodicidad. Las distinciones a los profesores serán otorgadas y entregadas anualmente y serán contenidas en actos administrativos de conocimiento público de los logros.

ESTÍMULOS

Artículo 88. Definición. Los estímulos son incentivos académicos, investigativos y económicos que tienen el propósito de facilitar en los profesores un constante crecimiento y perfeccionamiento personal, académico y profesional.

Artículo 89. Clasificación de estímulos:

a) Plan de cualificación docente. será definido por el Consejo Académico anualmente, con la formulación de actividades alineadas al Plan de Desarrollo Institucional y el Plan de desarrollo Profesoral a siete años presentado ante el Ministerio de Educación Nacional.
b) Asistencia gratuita y posible certificación de cursos regulares de los diferentes programas de pregrado y posgrado que oferta la institución, con autorización de la Rectoría, previa solicitud del profesor interesado. Si desea acceder a la certificación de asistencia, deberá cancelar los derechos establecidos en la tabla de calores pecuniarios anuales institucionales.
c) Descuentos o becas internas. Los profesores que tengan una antigüedad mínima de un año continuo en la institución podrán acceder a una beca del 80% para ellos y una del 70% para los miembros de su grupo familiar, hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, sobre los derechos de matrícula de todo el plan de estudios de los programas de pregrado y posgrado ofertados por la institución, siempre y cuando no interrumpan su proceso formativo hasta la graduación, no reprueben o cancelen asignaturas, no tengan sanciones disciplinarias y permanezcan con vinculación laboral en U DE COLOMBIA.
d) Descuentos vía convenios con los aliados. La Institución promueve el acceso a productos y servicios para la formación académica, actividades de interés cultural, artístico, deportivo o de recreación con la firma de acuerdos comerciales para beneficio de los profesores y su grupo familiar.
e) Movilidad académica e investigativa. La Institución incentiva la movilidad de los profesores para el desarrollo y fortalecimiento de actividades académicas e investigativas a nivel nacional e internacional a través de convenios firmados con Instituciones de Educación Superior nacionales y extranjeras.
f) Apoyo en tiempo y/o dinero para asistencia a eventos académicos nacionales e internacionales con enfoque académico e investigativo y en el marco de la cooperación interinstitucional. Será el Consejo Académico el encargado de definir los lineamientos y requisitos para la movilidad y participación a eventos académicos e investigativos con financiación Institucional y en logro de lo concertado en los planes de investigación e internacionalización Institucional.
g) Hacer uso de las instalaciones físicas institucionales para actividades empresariales o iniciativas personales, siempre y cuando no se trate actividades lucrativas y se cuente con la disponibilidad definida por la dirección administrativa, cumpliendo con los requisitos y debidos controles internos.

Artículo 90. Periodicidad de los estímulos. Los estímulos serán otorgados a los profesores cuando se dé el cumplimiento de los ítems establecidos en el presente Estatuto.

CAPÍTULO XIII.
PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

Artículo 91. Todos los miembros del cuerpo profesoral de la institución tienen derecho a beneficiarse de programas de cualificación, actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico en materia de formación pedagógica, didáctica, humanística, investigativa, tecnológica, de segunda lengua y disciplinar.

Artículo 92. La institución promueve el fortalecimiento del perfil de su cuerpo profesoral mediante el desarrollo de procesos de capacitación, formación, actualización y perfeccionamiento que son programados

por el Consejo Académico en coherencia con lo consagrado en el presente Estatuto, los intereses estratégicos institucionales, el Plan institucional de cualificación de profesores, las necesidades de las Facultades y los resultados de la evaluación docente.

Artículo 93. Los procesos de formación, cualificación y desarrollo docente se realizarán de forma virtual, presencial o combinada y comprenden los siguientes tipos de espacios formativos:

a) Generales para todo el cuerpo profesoral

- Seminarios, Simposios, Talleres y Cursos específicos en los campos pedagógico, didáctico, humanístico, investigativo, tecnológico, de segunda lengua y disciplinar.
- Cursos regulares que hacen parte de la programación académica de cada período en los diferentes programas de pregrado y posgrado de la Corporación.
- Grupos de trabajo alrededor de un proyecto de investigación.

b) Específicas para profesores de tiempo completo en planta

- Apoyo a la formación posgradual
- Comisiones de estudio, becas e intercambio para adelantar programas de formación avanzada o para recibir entrenamiento instituciones de reconocido prestigio académico o científico y de un nivel de formación adecuada a las necesidades de la institución y a las capacidades del profesor.
- Participación en congresos, seminarios, simposios, cursos y otras actividades organizadas por otras IES, que permitan el contacto de los profesores con los adelantos científicos, tecnológicos, culturales y artísticos en campos teóricos o aplicados.

Artículo 94. Plan Institucional de Cualificación de profesores. Las tipologías de espacios de capacitación, desarrollo y perfeccionamiento definidas en el artículo anterior se articularán en un Plan de Cualificación proyectado a 7 años que deberá ser aprobado por el Consejo Académico y cuya ejecución se realizará a través de planes de cualificación anuales.

Artículo 95. Categorías de cualificación. El plan de cualificación se formulará con el propósito de articular y mejorar los procesos de docencia, investigación, extensión y proyección social, promoviendo la actualización y fortalecimiento del perfil profesoral mediante la programación de espacios formativos en las siguientes categorías:

- Competencias pedagógicas, didácticas y de gestión educativa
- Competencias tecnológicas
- Competencias investigativas
- Desarrollo humano
- Competencias disciplinares
- Competencias en segunda lengua

Artículo 96. El plan de cualificación a 7 años deberá definir las áreas y/o temáticas básicas de cada categoría de competencias, estableciendo las metas e indicadores esperados tanto para el septenio como para cada

anualidad comprendida en la vigencia del plan.

PARÁGRAFO. Las áreas y/o temáticas básicas definidas en el Plan de cualificación podrán ser modificadas de acuerdo con las variaciones que se presenten en la dinámica institucional y las necesidades y tendencias del contexto.

Artículo 97. Los procesos de formación, cualificación y desarrollo profesoral se realizarán de forma virtual, presencial o combinada. Se buscará privilegiar el desarrollo de los procesos formativos de manera virtual o combinada, utilizando para ello el SIGMAC y las plataformas de webmeeting licenciadas en la institución.

Artículo 98. Para el desarrollo de los procesos de cualificación se privilegiará el talento humano interno de la Corporación (profesores, investigadores, administrativos y Directivos) y se realizarán las contrataciones de expertos externos a que haya lugar cuando se trate de temáticas cuya especificidad así lo requiera.

Artículo 99. Las previsiones presupuestales para la ejecución del plan de cualificación profesoral se aplicarán en el presupuesto anual de costos (servicio educativo) de la institución y su ejecución se realizará prorrateada a todos los programas.

Artículo 100. El programa de capacitación del profesor podrá o no conducir a un título académico; en todo caso deberá quedar constancia de ello en la solicitud inicial.

Artículo 101. A los profesores que por motivo de sus estudios deban trasladarse a otras ciudades o al exterior, el Rector podrá autorizarles una comisión y en casos especiales una beca, previa recomendación del Consejo Académico.

Artículo 102. Formación de posgrado. Todas las solicitudes de apoyo a la formación posgradual presentadas por los profesores deberán cumplir por lo menos los siguientes requisitos:

a) El área o la disciplina escogida por el profesor debe estar incluido expresamente dentro del plan de trabajo aprobado para el profesor y estar en concordancia con los intereses de la Facultad y U DE COLOMBIA.
b) La solicitud deberá tener el visto bueno del Consejo Académico.

PARÁGRAFO. No obstante, la limitación del literal a) del artículo anterior, el Rector, mediante solicitud del Consejo de Facultad, podrá hacer excepciones por situaciones especiales en el desarrollo académico de U DE COLOMBIA.

CAPÍTULO XIV
PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO

Artículo 103. En coherencia con la naturaleza jurídica, tipología, identidad, Misión, PEI y Modelo de Gobierno de U DE COLOMBIA y con los derechos y deberes de los profesores consagrados en el presente Estatuto, se promueve la participación de los profesores en los Órganos de Gobierno institucional mediante la

implementación de los mecanismos definidos para ello en el Estatuto General.

Artículo 104. En coherencia con lo consagrado por el Estatuto General, los profesores participan a través de sus representantes en los siguientes órganos de gobierno:

- Consejo Superior
- Consejo Académico
- Consejos de Facultad
- Comité Curricular
- Comité de Autoevaluación
- Comité de Bienestar
- Comité Docencia-Servicio

Artículo 105. Los mecanismos de elección y criterios de elegibilidad y permanencia de los representantes de los profesores ante los órganos de gobierno son los consagrados en el Estatuto General y se aplicarán en la forma y periodicidad establecida en esta norma interna superior.

Artículo 106. Los procesos de elección de representantes profesorales ante los órganos de gobierno serán difundidos con la comunidad académica en acatamiento de lo consagrado en el Estatuto General y las demás normas y lineamientos internos complementarios aplicables.

CAPÍTULO XV
OTRAS DISPOSICIONES

USO RESPONSABLE DE LAS TECNOLOGÍAS Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Artículo 107. Uso responsable de tecnologías. El profesor podrá incorporar herramientas digitales, plataformas tecnológicas, sistemas inteligentes e inteligencia artificial como apoyo al proceso de enseñanza, aprendizaje, evaluación, investigación y gestión académica, siempre que su utilización sea ética, transparente, responsable y compatible con los principios institucionales.

Su utilización no reemplazará la responsabilidad académica del profesor sobre los contenidos impartidos, las decisiones pedagógicas, los procesos de evaluación ni la orientación del aprendizaje.

El profesor reconoce que los contenidos institucionales producidos mediante plataformas, estudios, equipos, software, personal especializado o cualquier otro recurso dispuesto por la Corporación podrán hacer parte de los activos académicos institucionales, conforme a las políticas internas y a los acuerdos contractuales suscritos.

Artículo 108. Responsabilidad sobre el contenido académico. El profesor será responsable de verificar la calidad, veracidad, pertinencia y actualidad de la información utilizada en sus actividades académicas, aun cuando ésta haya sido generada o asistida por herramientas tecnológicas o sistemas de inteligencia artificial.

PRODUCCIÓN ACADÉMICA

Artículo 109. Producción académica institucional. La producción de materiales académicos, recursos educativos, contenidos digitales, objetos virtuales de aprendizaje, cursos, grabaciones, publicaciones y demás productos intelectuales elaborados por los profesores constituye una actividad propia del ejercicio de la función profesoral y deberá desarrollarse conforme a la legislación vigente, la Política Institucional de Propiedad Intelectual, las políticas académicas de la Institución y las disposiciones previstas en el presente Estatuto.

DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA INSTITUCIONAL GENERALIDADES

Artículo 110. Objeto. Regular la titularidad, protección, utilización, administración, conservación y explotación institucional de la producción académica elaborada por los profesores en desarrollo de sus funciones, conforme a la legislación colombiana, la Política Institucional de Propiedad Intelectual y los instrumentos jurídicos suscritos con la Institución.

Artículo 111. Titularidad de los derechos patrimoniales. Cuando la producción académica sea desarrollada utilizando infraestructura, plataformas tecnológicas, estudios de grabación, equipos, software, licencias, recursos financieros, personal técnico, diseñadores instruccionales, productores audiovisuales, actores, recursos humanos especializados o cualquier otro recurso suministrado por la Corporación Universitaria U de Colombia, la titularidad de los derechos patrimoniales y las autorizaciones de uso se regirá por la Política Institucional de Propiedad Intelectual y por el contrato de cesión o licencia suscrito entre la Institución y el profesor.

En todo caso se respetarán los derechos morales del autor conforme a la legislación colombiana.

Artículo 112. Uso permanente de los contenidos. Los contenidos académicos producidos para la Corporación Universitaria U de Colombia podrán ser utilizados, reproducidos, almacenados, adaptados, transformados, actualizados, migrados a nuevas plataformas, comunicados públicamente y reutilizados por la Institución para el cumplimiento de sus funciones misionales, en los términos establecidos en la ley, la Política Institucional de Propiedad Intelectual y el contrato suscrito con el profesor.
La terminación de la vinculación laboral o contractual no afectará dichas autorizaciones.

USO DE IMAGEN Y VOZ

Artículo 113. Cuando la producción institucional incorpore la imagen, voz, nombre o cualquier elemento identificable del profesor, su utilización se sujetará a la autorización otorgada mediante los instrumentos jurídicos correspondientes y a la normativa vigente sobre derechos de imagen, protección de datos personales y propiedad intelectual.

CAPÍTULO XVI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

FINALIDAD Y PRECEPTOS BÁSICOS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 114. Finalidad. El régimen disciplinario de los profesores está orientado a prevenir, corregir y sancionar conductas contrarias a la vida institucional. La Constitución Política Colombiana enmarcará los lineamientos garantistas que permitan un debido proceso ajustado a derecho y equidad.

Artículo 115. Competencia disciplinaria. En ejercicio de la autonomía universitaria consagrada en las normas nacionales vigentes, la Corporación designa a la Secretaría General como la dependencia competente para la aplicación del régimen disciplinario consagrado en el presente Estatuto, siempre en el marco de la observancia del debido proceso, el conducto regular y la garantía del derecho a la defensa.

Las actuaciones desarrolladas por la Secretaría General en cumplimiento del Régimen Disciplinario deberán involucrar la participación -cuando ello sea pertinente- de la Oficina de Gestión Humana y la Coordinación de la Facultad a la cual pertenece el profesor.

Artículo 116. Principios que sustentan el procedimiento disciplinario. En cumplimiento de lo consagrado por la Constitución Política y las leyes sustantivas y procesales vigentes, toda acción disciplinaria que se adelante en la Corporación deberá enmarcarse en el estricto acatamiento del debido proceso y de los siguientes principios:

a) Los profesores de la Institución sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente cuando por acción u omisión incurran en conductas que atenten contra la vida institucional y estén previamente definidas como faltas en el presente Estatuto y demás normas concordantes.
b) Se garantizará el derecho a la defensa, la cual deberá ser integral e ininterrumpida conforme lo que establece el Artículo 29 de la Constitución Política.
c) Todo profesor que incurra en una conducta definida como falta disciplinaria, deberá ser investigado conforme a las leyes sustantivas y procesales, así como la normatividad institucional preexistentes a la falta disciplinaria que se le atribuya y tendrá derecho a interponer los recursos establecidos para tal efecto.
d) Todos los profesores tienen derecho a ser tratados con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.
e) Todo profesor a quien se le impute la comisión de una falta se presume inocente y debe ser tratado como tal mientras no se profiera la decisión sancionatoria definitiva.
f) Los profesores que sean sometidos a proceso disciplinario tienen derecho a presentar y solicitar pruebas y a controvertir las que existan en su contra.
g) Toda decisión que afecte los derechos del profesor sometido a proceso disciplinario debe estar debidamente fundamentada y será susceptible de los recursos de reposición ante la misma autoridad que la emitió y de apelación ante el Consejo Académico, en forma escrita y dentro de los términos señalados en el presente Estatuto.

h) La igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y en el ejercido de la misma será imperante.
i) El área de Gestión Humana tiene la obligación de investigar los fáctos, tanto los favorables como los desfavorables a los intereses del profesor, así como las circunstancias que lo atenúen, agraven o excluyan de la sanción.
j) No podrá volverse sobre el mismo asunto, cuando ya exista decisión en firme, a excepción de nuevos hechos o circunstancias.
k) La persona competente para adelantar el proceso disciplinario impulsará oficiosamente el procedimiento y suprimirá los trámites y diligencias innecesarios.

Artículo 117. Registro de actuaciones. La Secretaría General y la Oficina de Gestión Humana llevarán un registro en el que consten las faltas que haya cometido el profesor y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas, para efectos del récord de trabajo que haya de tenerse en cuenta para los procesos de permanencia y promoción y para la trazabilidad de reincidencias.

Artículo 118. Notificación en debida forma. Las actuaciones implícitas en la aplicación del procedimiento disciplinario se entenderán debidamente notificadas, cuando sean informadas al profesor involucrado mediante comunicaciones formales entregadas personalmente o que sean remitidas por medios digitales, que incluyan al menos la cuenta de correo institucional del profesor y la cuenta de correo personal que el profesor haya informado en su documentación, bases de datos o sistemas de información institucional.

Artículo 119. Transparencia. La Secretaría General compulsará copia de todas las actuaciones realizadas en el marco del proceso disciplinario en curso, a la Oficina de Gestión Humana y la Coordinación de Facultad correspondiente.

DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Artículo 120. Definición de falta. Es considerada falta la acción, comportamiento o conducta del docente que implique el incumplimiento de la Constitución política, la Ley, las normas internas aplicables, los deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en el presente Estatuto y/o las funciones y responsabilidades definidas en su contrato de trabajo.

Artículo 121. Faltas Leves.
a) Incumplir las funciones y responsabilidades consagradas en su contrato de trabajo.
b) Incumplir los deberes y obligaciones consagrados en el presente Estatuto, en el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones que regulen su relación con la Institución.
c) Incumplir el calendario académico y procedimientos institucionales relativos a las fechas y tiempos previstos para el desarrollo de las actividades formativas y evaluativas y para el reporte de calificaciones.
d) Inasistir de manera recurrente a las sesiones de los Comités o Consejos en los que tenga asiento como delegado o representante.
e) Incurrir en conductas que comprometan indebidamente el nombre de la Corporación, la calidad misma del docente o la prestación del servicio que a este corresponde.

f) Desatender o no aceptar las órdenes, instrucciones o recomendaciones dadas legalmente por la Institución en el marco del desempeño de sus funciones.
g) Ausentarse del sitio de trabajo durante la jornada laboral sin justificación o autorización.
h) Faltar a los principios y valores que sustentan la filosofía e identidad institucional en el desarrollo de sus labores.
i) Prestar servicios a otro, dentro de los horarios asignados por la Institución para cumplir con sus responsabilidades.
j) Utilizar los materiales y demás bienes de la Institución para fines distintos de aquellos a los que estén destinados o para los que se le hayan suministrado.
k) Omitir poner en conocimiento de la institución respecto de la existencia real o potencial de alguna de las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades o conflictos de interés definidos en el presente Estatuto en relación con el cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo.

PARÁGRAFO ÚNICO: La reincidencia en la comisión de una falta leve convierte la misma en falta grave, con la consecuente aplicación de una sanción proporcional.

Artículo 122. Faltas Graves

a) Ejecutar actos de agresión que causen daño a la integridad física, moral o profesional de las personas vinculadas a la Institución.
b) Actos de violencia injustificados y dolosos que causen daño o pongan en peligro los bienes de la Institución o que estén bajo su custodia o de aquellos cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.
c) Faltar al respeto, buen trato, buenas costumbres y a la moral pública reconocida en sus relaciones con estudiantes, funcionarios de la Institución y miembros de los órganos directivos.
d) La inasistencia injustificada o no autorizada al trabajo durante la jornada y que deriva en perjuicio de importancia al desarrollo de las actividades institucionales.
e) Recibir indebidamente para sí o para un tercero, dineros o dádivas, o aceptar promesa de remuneración, directa o indirecta, por acto que deba realizar en el desempeño de sus labores o para omitir o retardar un acto propio de las mismas o para ejecutar uno contrario a sus deberes.
f) Cualquier conducta o acto que constituya acoso sexual, acoso laboral o discriminación en cualquiera de las formas consagradas en las normas nacionales vigentes.
g) Consumir bebidas alcohólicas y/o sustancias estupefacientes durante el desarrollo de sus actividades laborales, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.
h) Asistir a la Institución en estado de embriaguez, bajo efecto de estupefacientes o portando armas, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.
i) Incumplir las normas nacionales e institucionales aplicables en materia de derechos de autor y propiedad intelectual durante el ejercicio de sus funciones contractuales dentro y fuera de la Corporación.
j) Falsificar o usar documentos falsos para acreditar el cumplimiento de requisitos exigidos por la Institución para ingresar o permanecer en ella o para obtener un beneficio que la misma le otorga.
k) Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas, políticas y procedimientos de SST.
l) Incurrir en actos, conductas o comportamientos que expresamente se encuentran consagrados como prohibiciones en el artículo 26 del presente Estatuto.

m) Y en general, cualquier acto contrario a lo consagrado en la Constitución Política y demás disposiciones reglamentarias vigentes.

Artículo 123. Circunstancias Agravantes: Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:
a) Reincidir en la comisión de faltas.
b) Realizar el hecho en complicidad con otros docentes, estudiantes o colaboradores de la Institución.
c) Cometer la falta abusando de la confianza depositada por su superior.
d) Cometer la falta para ocultar otra.
e) Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otros.
f) Infringir varias obligaciones con la misma falta.

Artículo 124. Circunstancias Atenuantes. Serán circunstancias atenuantes:
a) Buena conducta anterior
b) Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
c) Reconocer la comisión de falta antes de iniciarse el proceso disciplinario.
d) Resarcir, a iniciativa propia, el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.

DE LAS SANCIONES

Artículo 125. Finalidad de las Sanciones: Las sanciones tienen un sentido correctivo y formativo, apuntan a calificar la conducta ética, civil, democrática e institucional del profesor para propiciar un ambiente académico y administrativo favorable, así como para sancionar las transgresiones referidas en los artículos de la antecedencia.

Artículo 126. Competencia para sancionar. La Secretaría General o quien haga sus veces es la instancia competente para adelantar los procesos disciplinarios e imponer la respectiva sanción, conforme a la gravedad de la falta, la cual se determinará de acuerdo con los criterios de gravedad y circunstancias agravantes y atenuantes establecidos en los artículos 126 y 127 del presente Estatuto.

Artículo 127. Clases de Sanción: El profesor que incurra en falta disciplinaria puede ser objeto de una de las siguientes sanciones, de conformidad con la gravedad de la misma y sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que por su acción pueda originar:

Por falta leve:
a) Amonestación verbal.
b) Amonestación escrita.
c) Suspensión temporal de sus labores por un período no mayor a quince días calendario, sin derecho a remuneración.
d) Multa cuyo monto será definido por la Rectoría dentro de los parámetros establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo.

Por reincidencia -una sola vez- en falta leve:

a) Suspensión temporal de sus labores por un período no mayor a dos (2) meses, sin derecho a remuneración.
b) Multa hasta por el monto máximo que autoriza el Código Sustantivo del Trabajo.

Por falta grave:
a) Terminación unilateral del contrato con justa causa.

PARÁGRAFO 1: Las sanciones disciplinarias definidas en los literales c), d), e) y f) se harán constar en acta con copia a la hoja de vida del profesor.

PARÁGRAFO 2: En el caso de las amonestaciones verbales y escritas, su registro en la hoja de vida del profesor se deja a criterio del ente disciplinario, de acuerdo con las circunstancias atenuantes y agravantes de la falta.

DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 128. Inicio de la acción disciplinaria. El proceso disciplinario será activado por la Oficina de Gestión Humana en cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) De manera oficiosa en los casos en los que dicha oficina evidencie la acción, conducta u omisión presuntamente constitutiva de falta.
b) Ante la presentación de una queja o reporte de falta por parte de la autoridad académica competente.

PARÁGRAFO 1: Son autoridades académicas competentes para el reporte de quejas o faltas de los profesores ante la Oficina de Gestión Humana: la Rectoría, Secretaría General, Vicerrectoría Académica y las Coordinaciones de Facultad.

PARÁGRAFO 2: Cuando la acción, conducta u omisión presuntamente constitutiva de falta sea evidenciada por otro miembro de la institución, deberá ser informada a la Coordinación de Facultad correspondiente o, en su defecto, a alguna de las autoridades competentes definidas en el parágrafo anterior.

PARÁGRAFO 3: La queja o reporte de falta deberá ser presentada ante la Oficina de Gestión Humana, en un plazo no mayor a 10 días calendario contados a partir de la comisión de los hechos o detección de la conducta presuntamente constitutiva de falta.

PARÁGRAFO 4: La queja o reporte de falta debe ser presentada en el formato estandarizado definido por la institución y podrá ser entregada en forma impresa o digital a la Oficina de Gestión humana.

Artículo 129. Procedimiento para sancionar. Cuando se adelante una acción disciplinaria contra cualquier profesor de la institución se observará el siguiente procedimiento:

1) Recepción de la queja. Recibida la queja y verificada su presentación en debida forma, la Oficina de

Gestión Humana procederá a remitirla a la Secretaría General, en tanto que instancia disciplinaria competente.

2) Una vez notificada formalmente, la Secretaría General -en cumplimiento de su competencia como instancia disciplinaria- adelantará las indagaciones que sean aplicables para acopiar los elementos probatorios que sean pertinentes al caso y contar con la documentación, informes y/o evidencias que permitan valorar el nivel de gravedad/levedad de la falta y dar trámite al procedimiento disciplinario.
3) En los casos en los que la queja presentada y las indagaciones preliminares adelantadas determinen que no hubo comisión de falta, la Secretaría General notificará esta situación a la Oficina de Gestión Humana y la Coordinación de Facultad, sin que ello implique la generación de un registro o trazabilidad en la hoja de vida del profesor. Lo anterior no obsta para que se propicie un espacio de diálogo con el profesor en el que se le den recomendaciones de mejora que mitiguen el riesgo potencial de reincidencia en la acción, conducta u omisión que fue reportada como presunta falta. De ser realizado el encuentro, se levantará acta para conservarla en los registros del caso.
4) En los casos en los que la queja presentada y las indagaciones preliminares adelantadas determinen que se trata de falta leve cuya naturaleza no amerita la formulación de cargos, el caso será resuelto de fondo por la Secretaría General, sin que ello implique la generación de un registro o trazabilidad en la hoja de vida del profesor.
   La Secretaría General notificará formalmente su decisión a la Oficina de Gestión Humana, la Coordinación de Facultad y se concertará un espacio de diálogo con el profesor involucrado en el que se le den recomendaciones de mejora que mitiguen el riesgo potencial de reincidencia en la acción, conducta u omisión que constituyó la falta leve. Se levantará acta para conservarla en los registros del caso.
5) En los demás casos no contemplados en los numerales 3 y 4 de este artículo, la Secretaría General deberá proceder a la formulación y notificación de cargos mediante comunicación escrita que indique de manera clara, expresa y concisa los hechos que la sustentan y que deberá ser entregada al profesor involucrado dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la recepción formal de la queja.
6) La notificación de cargos deberá realizarse mediante comunicación formal en papelería membretada, bien sea de forma impresa o digital y en ella se deberá indicar el lugar, la fecha y la hora en que el profesor debe presentarse a ser escuchado en descargos.
7) El profesor tendrá derecho a presentar descargos, en forma escrita sobre los hechos expresados en el pliego de cargos, así como sobre las pruebas existentes o aportar nuevas pruebas, en el término de cinco (5) días calendario contados a partir de la notificación de los cargos. Se levantará acta del procedimiento de presentación de descargos.
8) Una vez recibidos los descargos del profesor, se realizarán las verificaciones adicionales a que haya lugar, durante los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de la diligencia de descargos.
9) Finalizada la etapa de verificación, la Secretaría General contará con un plazo máximo de tres días hábiles para calificar la falta, tomar la decisión del caso y, cuando a ello hubiere lugar, definir la sanción aplicable en acatamiento de las categorías consagradas en el presente Estatuto.
10) La decisión absolutoria o de imposición de sanción, deberá ser registrada en comunicación escrita y será notificada al profesor personalmente o por el medio más expedito.

PARÁGRAFO: Las verificaciones a las que se hace referencia en este artículo corresponden a documentales, testimoniales y -cuando sea procedente- periciales.

Artículo 130. Recursos aplicables. Frente a la decisión sancionatoria, el profesor podrá interponer el recurso de reposición y, en subsidio, el de apelación.

Artículo 131. El recurso de reposición, y en subsidio de apelación, debe presentarse ante la Secretaría General mediante escrito debidamente motivado y dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la sanción.

El recurso de reposición deberá ser resuelto por la Secretaría General en un término no mayor a tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción formal del mismo.

El recurso de apelación deberá ser resuelto por el Consejo Académico en un término no mayor a quince (15) días calendario contados a partir de la fecha de notificación de la decisión de fondo dada al recurso de reposición.

PARÁGRAFO. Las decisiones de fondo sobre los recursos de reposición y apelación deberán ser notificadas al profesor en comunicación formal impresa o digital.

Artículo 132. Excepciones. Las excepciones al presente Estatuto serán aprobadas por el Consejo Académico.

Artículo 133. Todos los aspectos no contemplados en el presente Acuerdo serán resueltos de conformidad con la legislación laboral colombiana y las demás normas internas de U DE COLOMBIA.

VIGENCIA Y DEROGATORIAS

Artículo 134. Este Acuerdo deroga el Acuerdo CS0138 del 15 de enero de 2024, así como todas las disposiciones internas que le sean contrarias.

Artículo 135. El presente Acuerdo entra en vigencia a partir de su publicación. Dada en Medellín, a los 13 días del mes de octubre de 2026.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

LUIS ROBERTO GAVIRIA ZAPATA
Presidente

GABRIEL OLARTE GRANADOS
Secretario General