

CONSEJO SUPERIOR

ESTATUTO DE PROFESORES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE - UNIMONSERRATE

INDICE

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

ACUERDO No. 0312 de 2014 ^{1/2/} (5 de agosto)

Por el cual se modifica el Estatuto de Profesores de la Fundación Universitaria Monserrate.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE,

en uso de sus atribuciones legales y de las dadas por el Estatuto General de la Fundación, en desarrollo del principio constitucional de la autonomía universitaria, y

CONSIDERANDO

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

¹ El Acuerdo Directivo No. 007 del 26 de noviembre de 2015 modificó el artículo 10 del presente Acuerdo, modificación que se ve reflejada en el presente documento

² El Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017 modificó los artículos 7, 9, 10, 11, 20, 22, 23, 29, 32, 34, 35, 36, 38 y 39 del presente Acuerdo, modificación que se ve reflejada en el presente documento.

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

Que según el numeral 2 del artículo 18 del Estatuto General de la Fundación Universitaria Monserrate, es función del Consejo Superior "*Expedir y modificar el Estatuto General y los demás reglamentos de la Institución*"

Que las directivas de la Fundación, con participación de representantes de profesores, adelantaron un trabajo de revisión del Estatuto Docente vigente (Acuerdo No 0261 de 2009) y concluyeron en la necesidad de expedir una nueva reglamentación que regule las relaciones con sus profesores.

Que el Consejo Superior ha revisado y debatido la nueva propuesta de Estatuto de Profesores durante la sesión ordinaria del 5 de agosto de 2014 y ha decidido adoptarlo, como en efecto se hace a continuación.

ACUERDA

CAPÍTULO I. DEL ESTATUTO

ARTÍCULO 1. NATURALEZA. El Estatuto de Profesores de la Fundación Universitaria Monserrate – UNIMONSERRATE surge como expresión de la Visión, Misión y Proyecto Educativo Institucionales, con el propósito de contribuir al desarrollo integral de los profesores vinculados a la Institución en sus programas de educación formal, en sus dimensiones personal, social y profesional, que coadyuve a promover y consolidar una comunidad académica en permanente búsqueda de la calidad y la excelencia.

PARÁGRAFO. En adelante la Fundación Universitaria Monserrate se denominará "UNIMONSERRATE" y el Estatuto de Profesores se denominará "Estatuto".

ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente Estatuto es la norma general, contentiva de principios, criterios, reglas y parámetros; contribuye al desarrollo integral de los profesores vinculados a los programas de educación formal de la Institución en funciones de docencia, investigación, proyección social o gestión académica.

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

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

ARTÍCULO 3. OBJETIVOS. El Estatuto busca establecer criterios, mecanismos y procedimientos para promover el desarrollo personal, social y profesional de los profesores vinculados a la UNIMONSERRATE y para la gestión y administración del cuerpo de profesores, que permita:

- a) Promover la docencia, la investigación y la proyección social hacia mayores estándares de calidad y excelencia académicas.
- b) Definir las condiciones para el desempeño de los profesores en las funciones académicas, investigativas, de proyección social y de gestión académica.
- c) Promover el trabajo armónico y de mutuo respeto entre las directivas de la UNIMONSERRATE y los profesores, en el desarrollo de las relaciones laborales.

CAPÍTULO II. DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN. Adquiere el carácter de profesor de la UNIMONSERRATE, regido por el presente Estatuto, la persona natural que se vincule a la Institución para desarrollar funciones de docencia, investigación, proyección social y/o gestión académica de los programas de pregrado y posgrado, de conformidad con su plan de trabajo en el marco del proyecto educativo, del plan de desarrollo institucional y el de cada programa académico.

ARTÍCULO 5. PERFIL. El profesor de la UNIMONSERRATE se reconoce por su compromiso con los valores que distinguen a la Institución y a su proyecto educativo; su honestidad, responsabilidad, ética, justicia, equidad y sentido humanista en el ejercicio de su profesión y todos sus actos pedagógicos; su competencia pedagógica para desarrollar procesos de formación; su sentido social y de contextualización de la enseñanza orientada al fomento de la autonomía y la actitud crítica e investigativa; sus relaciones humanas abiertas, afectuosas, comunicativas y de respeto con los miembros de la comunidad universitaria, siempre encaminado hacia el trabajo en equipo y participación con la comunidad académica; su creatividad, emprendimiento y capacidad de gestión de proyectos; su pensamiento y actitud de apertura frente a los cambios culturales, sociales, científicos y tecnológicos; su compromiso con la permanente actualización profesional, investigativa, científica y pedagógica y su disposición para su propia educación permanente e integral.

ARTÍCULO 6. TIPO DE VINCULACIÓN. Los profesores de la UNIMONSERRATE pueden tener una de las siguientes vinculaciones:

1. **Profesor de planta:** Es el profesor contratado a término indefinido o a término fijo por periodos académicos, con una dedicación de tiempo completo o medio tiempo, para desarrollar funciones de docencia, investigación, proyección social y/o gestión académica.
2. **Profesor catedrático:** Es el profesor contratado por horas-cátedra para desarrollar funciones de docencia y/o proyección social durante un periodo académico específico.

- 3. Profesor ocasional.** Es aquel que se vincula a la UNIMONSERRATE en forma esporádica, con una finalidad y en un período específico, o para atender vacancias temporales de profesores de planta. Se rige por las normas establecidas en su respectivo contrato.
- 4. Profesor visitante:** Es aquel profesor que colabora a título personal o en virtud de convenios con instituciones nacionales o extranjeras, con el desarrollo académico de los programas de la UNIMONSERRATE de carácter cultural, científico, humanístico, tecnológico o técnico, en los campos propios de su especialidad.

ARTÍCULO 7. DEDICACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 1 del Acuerdo Directivo No 007 del 26 de noviembre de 2015>, <Artículo modificado por el artículo 1 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. Se refiere al tiempo semanal que el profesor debe dedicar a la UNIMONSERRATE para desarrollar las funciones objeto de su contrato.

Existen los siguientes tipos de dedicación:

- 1. Tiempo completo:** cuando el profesor dedica entre 40 y 48 horas semanales a las funciones contratadas de acuerdo con la normatividad laboral vigente.
- 2. Medio tiempo:** cuando el profesor dedica 23 horas semanales a las funciones contratadas.
- 3. Hora cátedra:** cuando el profesor dedica hasta ocho (8) horas-cátedra a la semana a funciones de docencia y/o proyección social.

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

ARTÍCULO 8. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE DEDICACIÓN. El Decano, previa propuesta del Director de Programa Académico, aprobará para cada profesor un plan de trabajo donde se señale la distribución del tiempo de dedicación del profesor a las funciones para las cuales fue contratado

CAPÍTULO III. DEL ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 9. DEFINICIÓN. <Artículo modificado por el artículo 2 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. El escalafón docente es un sistema de jerarquización para el ingreso y promoción de los profesores de planta, conformado por el conjunto de categorías que son otorgadas por la UNIMONSERRATE a éstos para efectos de reconocimiento público de sus méritos, valoración de su trayectoria académica profesional y fijación de su remuneración.

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

ARTÍCULO 10. CATEGORÍAS Y REQUISITOS MÍNIMOS. <Artículo modificado por el artículo 1 del Acuerdo Directivo No 007 del 26 de noviembre de 2015>, <Artículo modificado por el artículo 3 del Acuerdo

Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. Los profesores de planta de la UNIMONSERRATE serán clasificados en una de las siguientes categorías, previa verificación de los requisitos mínimos que se establecen a continuación:

Categoría	Requisito de Ingreso
Auxiliar	Título de pregrado expedido por una institución de educación superior reconocida por el MEN o convalidado por el MEN. Dos periodos académicos de experiencia docente certificada, en educación formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (tiempo completo o su equivalente). Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.
Asistente B	Título de especialización expedido por una institución de educación superior reconocida por el MEN o convalidado por el MEN. Cuatro periodos académicos de experiencia docente certificada, en educación formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (tiempo completo o su equivalente). Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.
Asistente A	Título de especialización expedido por una institución de educación superior reconocida por el MEN o convalidado por el MEN. Seis periodos académicos de experiencia docente certificada, en educación formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (tiempo completo o su equivalente). Nivel A1 en segunda lengua. Curso de actualización en el campo disciplinar o en pedagogía equivalente o igual a un (1) crédito académico. Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.
Asociado B	Título de maestría expedido por una institución de educación superior reconocida por el MEN o convalidado por el MEN. Cuatro periodos académicos de experiencia docente certificada, en educación formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (tiempo completo o su equivalente). Nivel A2 en segunda lengua. Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.
Asociado A	Título de maestría expedido por una institución de educación superior reconocida por el MEN o convalidado por el MEN. Ocho periodos académicos de experiencia docente certificada en educación superior (tiempo completo o su equivalente). Profesional no licenciado en educación, haber realizado un curso de pedagogía en los últimos tres años equivalente o igual a tres (3) créditos académicos Certificar una publicación realizada en los últimos cinco años: libro, capítulo de libro o artículo en revista indexada de circulación nacional o internacional Nivel B1 en segunda lengua. Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar.

<i>Categoría</i>	<i>Requisito de Ingreso</i>
Titular B	Título de doctorado expedido por una institución de educación superior reconocida por el MEN o convalidado por el MEN. Diez periodos académicos de experiencia docente certificada en educación superior (tiempo completo o su equivalente). Profesional no licenciado en educación, haber realizado un curso de pedagogía en los últimos tres años, equivalente o igual a tres créditos académicos Certificar dos (2) publicaciones realizadas en los últimos cinco años: libro, capítulo de libro o artículo en revista indexada de circulación nacional o internacional Nivel B1 en segunda lengua. Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar
Titular A	Certificación de posdoctorado expedida por una institución de educación superior, centro de investigación o institución afín, cualquiera sea debe estar reconocida por el MEN o convalidado por el MEN. Catorce periodos académicos de experiencia docente certificada en educación superior (tiempo completo o su equivalente). Profesional no licenciado en educación, haber realizado un curso de pedagogía, en los últimos tres años equivalente o igual a tres créditos académicos Certificar cuatro (4) publicaciones realizadas en los últimos cinco años: libro, capítulo de libro o revista indexada de circulación nacional o internacional Nivel B1 en segunda lengua. Para profesores de idiomas nivel C1 en el idioma a enseñar

PARÁGRAFO 1. Para ingresar al escalafón en cualquiera de las categorías, el profesor debe acreditar los requisitos de que trata el presente artículo. La clasificación en el escalafón docente no constituye un derecho adquirido para futuras contrataciones. La contratación docente se rige por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, y la contratación en cada periodo académico obedecerá al acuerdo de partes que rige a las personas naturales y jurídicas.

PARÁGRAFO 2. Los profesores catedráticos, ocasionales y visitantes, se clasificarán según el escalafón que aparece en la tabla anterior para la respectiva remuneración salarial.

PARÁGRAFO 3. La certificación de dos o más títulos del mismo nivel de formación no equivale a uno siguiente de orden superior.

PARÁGRAFO 4. El título define la ubicación de la categoría inicial. Si el profesor no cumple con uno de los demás requisitos de la categoría en que resulta ubicado por su título, el profesor debe ubicarse en la categoría inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 5. Si el profesor no cumple con dos o más requisitos de la categoría en la que lo ubica el título, el Comité de Escalafón estudiará el caso y lo ubicará en la categoría que considere pertinente.

PARÁGRAFO 6. El ascenso en el escalafón docente de los profesores tendrá efecto al comenzar un año calendario, previa solicitud y presentación ante la Dirección de Gestión Humana y Organizacional de la documentación requerida para optar a otro nivel, en las fechas establecidas en el Calendario Institucional para este efecto.

PARÁGRAFO 7. La UNIMONSERRATE revisará periodo a periodo la vigencia de los documentos que soportan la categoría donde se encuentra ubicado cada profesor. En caso de que un documento pierda su vigencia, el Comité de Escalafón reubicará al profesor en la categoría correspondiente, al tenor de los parágrafos precedentes.

Para acreditar la suficiencia idiomática en una segunda lengua, el profesor debe presentar certificado de aprobación de un examen internacional correspondiente al nivel indicado del Marco Común Europeo (MCE) o presentar los exámenes de clasificación que la Institución ha dispuesto para ello.

ARTÍCULO 11. INGRESO Y ASCENSO. <Artículo modificado por el artículo 4 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017> Todo profesor al ingresar a la Institución será ubicado en el escalafón docente y su ascenso se ajustará a lo establecido por el presente Estatuto.

PARÁGRAFO. El Comité de Desarrollo Profesional será el encargado de presentar la lista de los profesores que han alcanzado los requisitos para ascender en el escalafón ante el Consejo Académico. Una vez aprobado el ascenso, se envía la documentación a la Dirección de Gestión Humana y Organizacional quien autoriza y hace la apropiación para el siguiente semestre.

CAPÍTULO IV. DE LA REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 12. MODALIDAD. Los profesores de planta serán remunerados de acuerdo con las categorías del escalafón establecidas en este Estatuto y las disposiciones presupuestales de la UNIMONSERRATE, atendiendo al principio de equidad interna.

ARTÍCULO 13. RECURSOS PRESUPUESTALES. El Consejo de Regencia definirá anualmente la política y el monto de los recursos destinados al pago de la remuneración de los profesores, dentro del marco de las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 14. REMUNERACIÓN. El Rector mediante resolución rectoral establecerá la remuneración para cada categoría del escalafón de profesores, según disposiciones del Consejo de Regencia.

ARTÍCULO 15. DERECHOS PATRIMONIALES. Los derechos patrimoniales de autor provenientes de hallazgos, desarrollos académicos, publicaciones, traducciones y, en general, los productos intelectuales bibliográficos, artísticos, culturales, técnicos y tecnológicos realizados por los profesores dentro del tiempo contratado por la UNIMONSERRATE o con recursos de ésta, son de la UNIMONSERRATE. Los derechos morales de autor corresponden al profesor o al grupo de trabajo generador de la producción académica, científica, artística, cultural, técnica, o tecnológica en concordancia con las normas legales vigentes.

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

CAPÍTULO V. DE LA SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA Y RETIRO

ARTÍCULO 16. REQUISITOS MÍNIMOS. Para ser profesor de la UNIMONSERRATE, se deben cumplir los requisitos que se establecen en el Art. 10 del presente Estatuto.

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

ARTÍCULO 17. PROCESO DE SELECCIÓN. Las decanaturas siguiendo las políticas y procedimientos de selección establecidos por la institución pueden realizar convocatorias para ocupar los cargos docentes. La selección del profesor deberá ser aprobada por las vicerrectorías académica y administrativa.

ARTÍCULO 18. VINCULACIÓN. La UNIMONSERRATE vinculará como profesores a los aspirantes que hayan sido seleccionados de acuerdo con los criterios del Art. 5 del presente Estatuto.

ARTÍCULO 19. Los profesores una vez vinculados deberán asumir el Proyecto Educativo Institucional y del programa, así como las normas que orientan la vida institucional y conocer el reglamento estudiantil.

PARÁGRAFO. La vinculación autorizada se perfeccionará con la firma entre las partes del contrato laboral respectivo. La Dirección de Gestión Humana y Organizacional y cada programa serán responsables de la inducción institucional de los profesores nuevos.

ARTÍCULO 20. PERMANENCIA. <Artículo modificado por el artículo 5 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. Para permanecer como profesor de la UNIMONSERRATE es obligatorio cumplir con las funciones asignadas a su cargo, obtener resultados satisfactorios en la evaluación de su praxis, participar en sesiones de formación pedagógica y de filosofía institucional y aquellas que la naturaleza del oficio le determinen en el devenir de sus funciones.

ARTÍCULO 21. RETIRO DE LOS PROFESORES. El retiro del profesor de la UNIMONSERRATE y, por ende, la finalización de su respectivo contrato de trabajo se dará en los siguientes casos, por:

1. La terminación unilateral del contrato, por alguna de las partes.
2. Mutuo acuerdo.
3. Entrar a percibir la pensión.
4. Finalización del tiempo pactado en el contrato

PARÁGRAFO. La Institución puede terminar unilateralmente el contrato del profesor, o no renovarlo para un próximo periodo, por uno o varios de los siguientes casos:

- a. Por cualquier violación grave del contrato de trabajo, de sus funciones, del Estatuto de Profesores, del Reglamento Interno de Trabajo y de las normas establecidas en la ley, en plena concordancia con la normativa.
- b. Por el incumplimiento en lo estipulado en el Art 20.

CAPÍTULO VI. DE LOS DERECHOS, DEBERES Y FUNCIONES

ARTÍCULO 22. DERECHOS. <Artículo modificado por el artículo 6 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. Además de los derechos consagrados en normas superiores o los que se deriven de la relación contractual acordada entre la UNIMONSERRATE y el profesor, se establecen como derechos los siguientes:

1. Ejercer con plena autonomía el principio de libertad de cátedra al desarrollar sus actividades académicas, siempre y cuando se respeten los principios y valores contemplados en los documentos institucionales.
2. Recibir tratamiento respetuoso e igual por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria.
3. Entrar en el escalafón docente y recibir la remuneración correspondiente según su contrato de trabajo.
4. Gozar de los estímulos y reconocimientos establecidos por la institución para quien lo amerite.
5. Conocer los procedimientos de orden disciplinario aplicados a los profesores y al debido proceso.
6. Gozar de los beneficios de bienestar universitario dentro de las normas establecidas para tal fin.
7. Utilizar y aprovechar los bienes físicos y tecnológicos de la UNIMONSERRATE, en concordancia con la reglamentación respectiva.
8. Participar en programas de capacitación, actualización o perfeccionamiento académico y profesoral, según el plan de desarrollo profesoral aprobado a nivel del programa o a nivel institucional.
9. Elegir y ser elegido para representar a los profesores en los órganos directivos y asesores de la UNIMONSERRATE, en los que esté prevista su participación, conforme al Art 38 y 39 del presente Estatuto.

10. Disponer de la propiedad intelectual de acuerdo con la ley.
11. Acceder a licencias, comisiones, permisos y otras situaciones laborales, de acuerdo con lo previsto en la ley y los reglamentos de la UNIMONSERRATE.
12. Conocer el Estatuto de Profesores, el reglamento de trabajo y las normas que rigen su vinculación con la Institución.
13. Aquellos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 23. DEBERES. <Artículo modificado por el artículo 7 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. Además de los deberes consagrados en la Constitución y las leyes y en el respectivo contrato, el profesor de la UNIMONSERRATE deberá cumplir los siguientes:

1. Cumplir con las obligaciones contenidas en los documentos institucionales, los Acuerdos y Resoluciones de los órganos administrativos de la UNIMONSERRATE.
2. Conocer, acoger y difundir, con un alto sentido de compromiso social, la misión, visión, filosofía y proyecto educativo institucional de la UNIMONSERRATE, y actuar en coherencia con sus principios y valores.
3. Ejercer su actividad académica en coherencia y articulación con el Proyecto Educativo del Programa.
4. Conocer y aplicar el Reglamento Estudiantil.
5. Mantener un trato respetuoso con las directivas de la UNIMONSERRATE, sus colegas profesores, los estudiantes y demás personal de la comunidad universitaria.
6. Contribuir, a través de su desempeño y de procesos de acompañamiento, a la formación integral de los estudiantes.
7. Ejercer la actividad académica sin discriminación alguna y con respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos, y fomentar el diálogo, el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, siempre haciendo un uso adecuado del principio de libertad de cátedra.
8. Observar las normas inherentes a la ética profesional y a las obligaciones de comportamiento moral que impone su condición de educador.
9. Desarrollar satisfactoriamente y con alto sentido de responsabilidad las funciones y actividades académicas de acuerdo con su plan de trabajo.
10. Mantenerse permanentemente actualizado e incorporar los avances de la ciencia y la tecnología a su práctica pedagógica, así como integrar el conocimiento derivado de sus investigaciones a la actividad académica.

11. Hacer evaluaciones permanentes para conocer el desempeño académico de sus estudiantes, mantenerlos oportunamente informados del resultado de las mismas. Diligenciar las planillas de calificaciones en el sistema de acuerdo con las fechas establecidas en el calendario académico. Informar a la dirección del programa la relación de los estudiantes que ameriten un seguimiento especial.
12. Participar en las reuniones de profesores y en las demás actividades convocadas por las directivas del programa y de la UNIMONSERRATE
13. Ser responsable y puntual con los horarios y compromisos adquiridos con la UNIMONSERRATE.
14. Presentar a la dirección del programa, antes de iniciar cada período o actividad académica, los Silabos, y demás documentos que el programa exija y contribuir con dicha dirección en la actualización de los mismos planes.
15. Responder por los documentos, materiales y bienes confiados bajo su responsabilidad y administración.
16. Los demás que le sean asignados por las directivas de la UNIMONSERRATE y sean inherentes a su cargo.
17. Aquellos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 24. FUNCIONES. Además de las funciones consagradas en normas superiores o de las que se deriven de la relación contractual entre el profesor y la UNIMONSERRATE, se establecen como funciones del profesor las siguientes:

1. Participar en la definición de su plan de trabajo.
2. Participar en los seminarios y demás actividades académicas y curriculares que programe la unidad académica a la cual esté adscrito.
3. Desarrollar las funciones contempladas en su plan de trabajo y las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza del cargo, el área de formación y especialidad, la experiencia académica y profesional y los requerimientos de los programas académicos.

CAPÍTULO VII. DE LA EVALUACIÓN DE LA PRAXIS PROFESORAL

ARTÍCULO 25. DEFINICIÓN. La evaluación de la praxis profesoral tiene carácter proactivo, formativo y constructivo, todo dentro del concepto de la integralidad. Por ende, tiene como propósito fomentar la autonomía dentro del marco de las políticas de autoevaluación institucional, recabar información que permita tomar decisiones en torno al mejoramiento del desempeño de los profesores, al otorgamiento de distinciones, estímulos y a la definición de indicadores de

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

ARTÍCULO 26. CRITERIOS. La evaluación de la praxis profesoral versará, por lo menos, sobre los siguientes aspectos:

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

ARTÍCULO 27. PROCESO DE LA EVALUACIÓN. La evaluación de la praxis profesoral se llevará a cabo por periodo académico y se consolidará anualmente de acuerdo con las políticas institucionales y los procedimientos definidos por la Vicerrectoría Académica con la asesoría del Comité de Desarrollo Profesoral.

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

La aplicación de esta evaluación es responsabilidad del Director de Programa, que semestralmente consolida sus resultados para ser presentados al Consejo de Escuela para su ratificación.

ARTÍCULO 28. RESULTADOS. Ratificados los resultados por parte del Consejo de Escuela, el Decano respectivo los reportará semestralmente a la Vicerrectoría Académica, los notificará a cada profesor y los reportará a la Dirección de Gestión Humana y Organizacional para que se archiven en la hoja de vida respectiva.

PARÁGRAFO. La Vicerrectoría Académica presentará un informe sobre los resultados de la evaluación de profesores al Comité de Desarrollo Profesoral con el fin de analizarlos y proponer acciones que permitan el mejoramiento continuo de los mismos.

ARTÍCULO 29. EVALUACIÓN A LA GESTIÓN ACADÉMICA. <Artículo modificado por el artículo 8 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. Cuando los profesores ocupen cargos de gestión académica, su evaluación, además de las funciones señaladas en el manual de funciones de la UNIMONSERRATE, tendrá en cuenta de manera especial los siguientes aspectos:

1. Compromiso con el plan institucional y el proyecto educativo.
2. Liderazgo y capacidad de organización.
3. Gestión de procesos y planes de mejoramiento de la dependencia a su cargo.
4. Atención a los procesos y procedimientos administrativos del Sistema de Gestión de Calidad.

PARÁGRAFO 1. La evaluación de la dirección del programa será responsabilidad de la decanatura de Escuela; y la evaluación de la decanatura será responsabilidad de la Vicerrectoría Académica.

PARÁGRAFO 2. En garantía de los derechos al debido proceso, de defensa y contradicción, el profesor que no se encuentre conforme con su evaluación, podrá interponer los recursos de reposición y apelación. El primer recurso será interpuesto ante quien emitió la evaluación para que la aclare, modifique o revoque, y el segundo recurso ante el superior inmediato de quien emitió la evaluación con los mismos propósitos.

PARÁGRAFO 3. La Rectoría de la UNIMONSERRATE, con la asesoría del Comité de Desarrollo Profesional, reglamentará los diferentes aspectos, criterios y procedimientos que regirán la evaluación de que trata el presente artículo.

CAPÍTULO VIII. DEL DESARROLLO PROFESORAL

ARTÍCULO 30. DEFINICIÓN. La UNIMONSERRATE asume el proceso de desarrollo profesional como un derecho, un incentivo y un medio para favorecer la realización personal, el perfeccionamiento profesional y la proyección académica de los profesores de la Institución, con el fin de garantizar la calidad del servicio educativo que presta. De la misma manera, la UNIMONSERRATE espera que los profesores se comprometan con su proceso de superación personal, ética y profesional.

ARTÍCULO 31. PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL. La UNIMONSERRATE adoptará un plan de perfeccionamiento y capacitación, a corto y mediano plazo, que busque responder a las necesidades de formación de los profesores, de acuerdo con los avances científicos y tecnológicos, con los requerimientos pedagógicos y con los resultados de los procesos de evaluación académica y curricular de los programas.

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

ARTÍCULO 32. MODALIDADES. <Artículo modificado por el artículo 9 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. Para la formulación del Plan de Formación, la UNIMONSERRATE podrá tener en cuenta, entre otras, las siguientes modalidades:

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

ARTÍCULO 33. COMITÉ DE DESARROLLO PROFESORAL. El Comité de Desarrollo Profesional es un órgano colegiado, con carácter asesor de la Vicerrectoría Académica, en temas relacionados con el diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas para los profesores de la Institución, que conlleve a una correcta y oportuna aplicación del Estatuto de Profesores definido en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 34. INTEGRACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 10 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. El Comité de Desarrollo Profesional estará integrado por:

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

PARÁGRAFO. Actuará como Secretario de este Comité el Director(a) de Docencia y Currículo, o en su ausencia, quien defina el Presidente del Comité.

ARTICULO 35. FUNCIONES. <Artículo modificado por el artículo 11 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. Son funciones del Comité de Desarrollo Profesional las siguientes:

1. *Establecer su propio reglamento de funcionamiento.*
2. *Atender los asuntos remitidos por las Escuelas relacionados con los profesores.*
3. *Asesorar la formulación de los procesos adoptados para la selección, vinculación y evaluación de profesores.*
4. *Analizar los resultados o reportes de las evaluaciones de los profesores y proponer a la Vicerrectoría Académica planes de perfeccionamiento a partir de sus resultados.*
5. *Resolver las consultas que le formulen las directivas y profesores de la Institución en relación con temas de desarrollo profesoral.*
6. *Las demás que, de acuerdo con su naturaleza, le señalen los Estatutos, el Consejo Directivo o la Rectoría de la UNIMONSERRATE".*

ARTÍCULO 36. SESIONES Y CONCEPTOS. <Artículo modificado por el artículo 12 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. El Comité de Desarrollo Profesional sesionará en forma ordinaria una vez por periodo académico, pero podrá hacerlo de manera extraordinaria cuando así lo considere conveniente la Vicerrectoría Académica.

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

De cada sesión se levantará un acta, la que deberá ser suscrita por el Vicerrector Académico y el Secretario del Comité.

CAPÍTULO IX. DE LA PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

ARTÍCULO 37. CAMPO DE APLICACIÓN. Los profesores de la UNIMONSERRATE de que trata el artículo 6 del presente Estatuto, elegirán su representante ante los órganos colegiados de gobierno de la Institución de que trata el Artículo 39 del presente Estatuto en jornadas de votación directa que organizará la Unidad de Bienestar Universitario o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 38. ELEGIBLES Y ELECTORES. <Artículo modificado por el artículo 13 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. Para ser elegidos, los docentes deben llevar al menos dos años vinculados con la Institución. Todos los profesores que se encuentren vinculados mediante contrato de trabajo con la UNIMONSERRATE podrán elegir representantes a los órganos de gobierno.

ARTÍCULO 39. INSTANCIAS DE REPRESENTACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 14 del Acuerdo Directivo No. 015 del 16 de junio de 2017>. Los profesores tienen representación en los siguientes órganos colegiados de la UNIMONSERRATE, en el número que se determina a continuación:

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

ARTÍCULO 40. DURACIÓN. La representación en cada uno de estos organismos tiene una vigencia de (2) dos años, siempre y cuando la persona elegida se desempeñe con calidad y eficacia. Esta representación hará parte integral del plan de trabajo del profesor.

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

ARTÍCULO 41. PÉRDIDA DE REPRESENTACIÓN. El profesor elegido para un cargo de representación ante un órgano colegial de la UNIMONSERRATE, perderá el derecho a la representación si fuere sancionado disciplinariamente durante su ejercicio con cualquiera de las sanciones estipuladas en este reglamento o si se presenta cualquiera de las causales de retiro de la UNIMONSERRATE.

CAPÍTULO X. DE LAS DISTINCIONES Y ESTÍMULOS ACADÉMICOS

ARTÍCULO 42. DISTINCIONES. La UNIMONSERRATE, a juicio del Consejo Directivo, otorgará a los profesores distinciones por reconocimiento de méritos y logros significativos en desarrollo de los servicios académicos prestados a la Institución.

PARÁGRAFO. De acuerdo con el Artículo 21 numeral 14 del Estatuto General de la UNIMONSERRATE, corresponde a la Rectoría presentar los nombres de los profesores merecedores de distinciones.

ARTÍCULO 43. TIPOS DE DISTINCIONES. La UNIMONSERRATE establece los siguientes tipos de distinciones por reconocimiento de méritos y servicios académicos:

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

ARTÍCULO 44. PROFESOR HONORARIO. Es un título honorífico otorgado por el Consejo Directivo, previa valoración y propuesta del Consejo Académico, a un profesor de la UNIMONSERRATE que sea reconocido nacionalmente por su dominio de conocimientos y aportes al desarrollo del área de su formación, por sus aportes a la transformación o acreditación de la UNIMONSERRATE como institución de alta calidad académica o por haber prestado sus servicios a la institución con un alto sentido de responsabilidad social y académica.

ARTÍCULO 45. PROFESOR DISTINGUIDO. Es un título honorífico otorgado por el Consejo Directivo al profesor que a su juicio, haya prestado servicios destacados a la Institución en funciones académicas o directivas, aportado a la enseñanza y al desarrollo de la ciencia, las humanidades, las artes, la técnica, la tecnología o la pedagogía, propios de la institución, mediante investigaciones y publicaciones de reconocido valor académico y/o se haya destacado por su compromiso permanente en la realización de proyectos académicos que demuestren sentido de pertenencia, vivencia de la visión, misión, principios y valores de la UNIMONSERRATE.

ARTÍCULO 46. TÍTULO HONORIS CAUSA. Es el más alto título honorífico otorgado por el Consejo Directivo a un profesor de la UNIMONSERRATE o a un profesor externo que sea reconocido nacional o internacionalmente por sus aportes al desarrollo de los pueblos y de la sociedad o cuya hoja de vida muestre una destacada trayectoria académica, investigativa y de aportes a un campo del conocimiento desarrollado en la UNIMONSERRATE, de la educación superior o de la Nación.

ARTÍCULO 47. DISTINCIÓN ACADÉMICA: Es el reconocimiento que la Institución otorga a los profesores que comprueban excelencia en Docencia, Investigación, Proyección Social, Creación Artística y Cultural. El rector de la Institución reglamentará las políticas y criterios para seleccionar a los candidatos para este tipo de distinción.

ARTÍCULO 48. ENTREGA DE DISTINCIONES. Las distinciones serán entregadas a los profesores acreedores de las mismas, de manera preferente en el acto central de celebración del Día del Educador, dejando constancia del hecho en la respectiva hoja de vida del profesor.

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

ARTÍCULO 49. CLASES DE ESTÍMULOS. De acuerdo con los criterios establecidos por la Institución para la selección de los acreedores, los estímulos podrán ser los siguientes:

1. Becas o comisión para estudios de posgrado en la Institución o en otras instituciones debidamente reconocidas en el contexto nacional, de acuerdo con el plan de formación profesoral.
2. Apoyo en tiempo remunerado para la realización de estudios de posgrado.
3. Apoyo económico total o parcial para realizar estudios de posgrado o participar en eventos académicos o científicos nacionales e internacionales, según las políticas establecidas por la Institución.
4. Período sabático, cuya duración y condiciones serán establecidas para cada caso.
5. Reconocimiento público y en la hoja de vida.

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

ARTÍCULO 50. OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS Y DISTINCIONES. Corresponde a la Rectoría precisar los alcances, los criterios y el procedimiento para otorgar cada uno de los estímulos y distinciones. Para tal fin el Comité de Desarrollo Profesoral presentará una propuesta.

CAPÍTULO XI. DE LAS SITUACIONES LABORALES

ARTÍCULO 51. DEFINICIÓN. El profesor vinculado laboralmente con la UNIMONSERRATE puede encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas: servicio activo, permiso, licencia no remunerada, comisión de servicios, comisión de estudios, comisión para ocupar otro cargo en otra institución y vacaciones.

ARTÍCULO 52. SERVICIO ACTIVO. El profesor se encuentra en servicio activo cuando se halla en ejercicio efectivo de las funciones propias de su cargo.

ARTÍCULO 53. PERMISO. El profesor puede solicitar, por escrito ante el Decano de Escuela y con el visto bueno del Director del Programa, permiso remunerado para ausentarse temporalmente de su cargo y hasta por tres (3) días en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada o por una situación personal de fuerza mayor.

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

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

El permiso deberá solicitarse y concederse siempre por escrito.

ARTÍCULO 54. LICENCIA NO REMUNERADA. El profesor de tiempo completo o medio tiempo, cuyo contrato sea a término indefinido o fijo, puede gozar de licencia no remunerada para separarse temporalmente del ejercicio de las funciones a su cargo, por solicitud propia y con arreglo a la Ley.

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

PARÁGRAFO. Corresponde a la Rectoría, o a quien ella delegue, aprobar las licencias de los profesores, previa aceptación del Decano de la Escuela donde esté adscrito el profesor.

ARTÍCULO 55. COMISIÓN DE SERVICIOS. El profesor de la UNIMONSERRATE se encuentra en comisión de servicios cuando la Rectoría, o quien ella delegue, lo haya autorizado por escrito para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes de la sede habitual de su trabajo, asistir a eventos académicos, realizar visitas de observación o atender invitaciones de otras instituciones en desarrollo de sus funciones y en interés de la UNIMONSERRATE.

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

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

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

ARTÍCULO 56. COMISIÓN DE ESTUDIOS. El profesor de la UNIMONSERRATE, en el marco del Plan de Desarrollo Profesorado de que trata el Artículo 32 del presente Estatuto, podrá gozar de comisión de estudios para adelantar estudios de formación avanzada o de actualización profesional o pedagógica, que se ofrezcan en el país o en el exterior. La comisión será aprobada por la Rectoría, previa recomendación del Comité de Desarrollo Profesorado y del Consejo Académico.

La comisión de estudios podrá ser remunerada o no remunerada, de tiempo parcial o total, y se otorgará como estímulo de conformidad con el Artículo 48 del presente Estatuto, siguiendo los criterios y procedimientos señalados por la Rectoría. En todo caso, en este tipo de comisiones no se pagarán gastos de transporte, viáticos ni otra erogación que tenga efecto prestacional.

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

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

ARTÍCULO 57. COMISIÓN PARA OCUPAR UN CARGO EN OTRA INSTITUCION. A los profesores de tiempo completo y a término indefinido se les podrá conceder comisión hasta por dos (2) años, no remunerados, para ocupar un cargo en otra institución, oficial o privada, para el cual hayan sido designados o nombrados.

PARÁGRAFO. Las comisiones de esta clase serán reglamentadas por la Rectoría y autorizadas por el Consejo Directivo, previo concepto de la Escuela a donde esté adscrito el profesor postulado.

ARTÍCULO 58. PERÍODO DE VACACIONES. El profesor tiene derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles de vacaciones anuales y remuneradas si ha trabajado todo el año académico; si el vínculo ha sido por menor tiempo, el derecho será proporcional.

ARTÍCULO 59. ESTABILIDAD. El profesor que sea designado en comisión o disfrute de licencia no remunerada mantendrá su categoría en el escalafón y las condiciones del cargo.

CAPÍTULO XII. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 60. DEFINICIÓN. El régimen disciplinario estipulado en el presente reglamento, basado en los principios constitucionales de presunción de inocencia, debido proceso, doble instancia, defensa y cosa juzgada, se aplica a todos los profesores y es parte integral del contrato celebrado entre la UNIMONSERRATE y el profesor.

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

ARTÍCULO 61. FALTAS DISCIPLINARIAS. Constituyen faltas disciplinarias:

1. El incumplimiento de los deberes señalados en el presente Estatuto y demás reglamentos institucionales de la UNIMONSERRATE.
2. El incumplimiento de las funciones, actividades y responsabilidades establecidas en el Estatuto, en los reglamentos y en el plan de trabajo definido para cada periodo académico.
3. Las actuaciones dentro o fuera de la UNIMONSERRATE que comprometan de manera negativa y grave la imagen institucional o atenten contra los principios, valores, normas y costumbres institucionales.
4. Las actuaciones que atenten contra los derechos y la dignidad de los estudiantes.
5. Los actos que atenten contra la ética profesional y la calidad de la praxis profesoral.

6. La injuria o calumnia a los superiores, compañeros de trabajo o personal administrativo o de servicios de la UNIMONSERRATE sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
7. La utilización de los materiales y demás bienes de la UNIMONSERRATE para fines distintos de aquellos a los que están destinados por parte de la Institución, sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
8. El uso de documentos o informaciones falsas para ingresar o promoverse en las categorías académicas del escalafón o para obtener licencias o estímulos sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
9. El plagio en la elaboración de documentos académicos sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal.
10. El acoso sexual a estudiantes o el acoso laboral a trabajadores de la UNIMONSERRATE sin perjuicio de las sanciones penales que deba imponer la jurisdicción penal y laboral.
11. Las demás que se incorporen en otras reglamentaciones institucionales o en el contrato de vinculación del profesor.

ARTÍCULO 62. CRITERIOS DE VALORACIÓN. Para la graduación y calificación de la gravedad de una falta disciplinaria, la instancia competente tendrá en cuenta los siguientes criterios de valoración:

1. Tipo y/o modalidad de la falta disciplinaria,
2. Razones que motivaron al profesor para actuar y cometer la falta,
3. Circunstancias de contexto en las cuales se configura la falta,
4. Antecedentes personales, profesionales y académicos del profesor para con la Institución
5. Efectos y alcance de la falta disciplinaria

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

ARTÍCULO 63. SANCIONES. El profesor que incurra por primera vez en una o más faltas disciplinarias de las que trata el artículo anterior, se hará acreedor a la imposición de las siguientes sanciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que la acción pueda originar:

1. Amonestación oral por parte del Decano, de la cual se dejará constancia en la hoja de vida.
2. Amonestación escrita, con copia a la hoja de vida por parte del Consejo de Escuela respectivo, por solicitud del director del programa.
3. Suspensión sin remuneración hasta por ocho (8) días, la cual será ordenada por el Consejo Administrativo a solicitud del Consejo de Escuela.
4. Terminación del contrato del profesor con justa causa.

PARÁGRAFO. Los Consejos de Escuela podrán reunirse extraordinariamente las veces que consideren necesario para analizar temas disciplinarios de los profesores.

ARTÍCULO 64. FACTORES ATENUANTES. Para determinar la sanción de una falta disciplinaria, la instancia competente podrá tomar en cuenta los siguientes motivos atenuantes:

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

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

ARTÍCULO 65. PROCEDIMIENTO. La Rectoría, previo concepto del Comité de Desarrollo Profesoral y del Consejo Administrativo, establecerá el procedimiento general de los procesos disciplinarios, siempre garantizando el respeto de los principios, los factores atenuantes y demás aspectos señalados en el presente Capítulo o que se determinen en otras normas institucionales.

También se tendrá en cuenta el derecho de defensa que tiene el investigado para ser escuchado en versión libre, aportar y controvertir pruebas y realizar peticiones respetuosas.

ARTÍCULO 66. NOTIFICACIONES. Todas las decisiones de los procesos disciplinarios serán notificadas personalmente al profesor respectivo. Si no es posible la notificación personal, la decisión será enviada por correo electrónico institucional al profesor y publicada por edicto durante (5) días en la cartelera del Programa donde esté adscrito, con lo cual se tendrá por notificada en debida forma.

ARTÍCULO 67. RECURSOS. En las notificaciones que se hagan de las decisiones de los procesos disciplinarios se señalarán los recursos a que tiene derecho el profesor.

ARTÍCULO 68. DECISIONES EN FIRME. Las decisiones se considerarán en firme una vez se hayan resuelto y notificado los recursos de reposición y apelación, o cuando éstos no hayan sido presentados por el profesor disciplinado dentro de los términos definidos.

CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 69. INTERPRETACIÓN PREVALENTE. En caso de que surgiera alguna interpretación no consensuada sobre la aplicación del presente Estatuto, la Rectoría es la única competente para hacer la interpretación prevalente y definitiva sobre las normas del mismo.

ARTÍCULO 70. APLICACIÓN DE TRANSICIÓN. El presente escalafón contempla un periodo de 3 años para que los docentes antiguos puedan avanzar en él, de lo contrario después de este periodo se ubicará en la categoría más cercana a su condición.

ARTÍCULO 71. VIGENCIA Y DEROGATORIA. El presente Estatuto rige a partir su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo No 0261 de 2009 y su reglamentación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los 05 días del mes de agosto de 2014.

(Original firmado)
MONSEÑOR RAFAEL COTRINO BADILLO
Presidente

(Original firmado)
CARLOS HIPÓLITO GARCÍA REINA
Secretario General