



"A LA VERDAD POR LA FE Y LA CIENCIA"

ESTATUTO DOCENTE

Aprobado por el Consejo Directivo mediante Acuerdo CD-007 del 07 de diciembre de 2015
Modificado por el Acuerdo CD-011 del 03 de mayo de 2017

Institución de Educación Superior
Personería Jurídica
Resoluciones 2650 y 6718 de 1983

Reconocimiento Institucional
Resolución 003278 de 1993
Ministerio de Educación Nacional

PBX: (57)(4) 569 9090
(NIT. 890984746-7)
Dirección: Sector 3, Carrera 46 Nro. 40 B-50
Rionegro - Antioquia

www.uco.edu.co  [universidad.catolicadeoriente](https://www.facebook.com/universidad.catolicadeoriente)  [@uconiano](https://twitter.com/uconiano)

TABLA DE CONTENIDO

ESTATUTO DOCENTE.....	2
CAPÍTULO I	2
Artículo 1 - Significado de la Función Docente en la UCO	2
CAPÍTULO II	2
Del Personal Docente.....	2
Artículo 2 - Definición y Compromiso	2
Artículo 3 - Requisitos de Vinculación.....	3
Artículo 4 - Procedimiento para la Selección y Vinculación	4
Artículo 5 - Formas de Vinculación Docente	4
De Tiempo Completo	4
De Medio Tiempo.....	4
De Cátedra	5
Ad-Honorem	5
Visitante	5
Docente en Encargo Administrativo.....	5
Docente Ocasional.....	5
CAPÍTULO III.....	6
Derechos, Deberes de los Docentes	6
Artículo 6 - Derechos.....	6
Artículo 7 - Deberes	7
Artículo 8 - Acoso Laboral	9
CAPÍTULO IV	10
Régimen Disciplinario.....	10
CAPÍTULO V	10
Modalidades de Contratación Docente.....	10
Artículo 9 - Modalidades	10
CAPÍTULO VI	11
Formas de Retiro de la Actividad Docente.....	11
Artículo 10 - Desvinculación	11
CAPÍTULO VII.....	12
Clasificación y Categorías de los Docentes	12
Artículo 11 - Clasificación.....	12
Artículo 12 – Categoría Docente	13
Artículo 13 - Ingreso al Escalafón Docente	13
CAPÍTULO VIII.....	14
Criterios para la Cualificación y Remuneración del Personal Docente	14
Artículo 14 - Escalafón Docente (Modificado por el numeral 2. del Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:	14
Artículo 15 - Simulador Escalafón docente.	18
Artículo 16 - Estructura del Escalafón (Modificado por el numeral 3. del Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:	18

Artículo 17 - Docente Auxiliar	21
Artículo 18 - Docente Asistente (Modificado por el numeral 4. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:	21
Artículo 19 - Docente Asociado. (Modificado por el numeral 5. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:	22
Artículo 20 - Docente Titular. (Modificado por el numeral 6. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:	22
Artículo 21 - Docentes Provenientes de Otra Universidad (Modificado por el numeral 7. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:	23
Artículo 22- Solicitudes de Ascenso al Escalafón. (Modificado por el numeral 8. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:	23
Artículo 23 - Estudio de Cumplimiento de Requisitos	23
CAPÍTULO IX.....	24
Evaluación Docente	24
Artículo 24 - Definición de Evaluación	24
Artículo 25 - Ejes de la Evaluación	24
Artículo 26 - Objetivos	24
Artículo 27 - Instrumentos para la Evaluación (Modificado por el numeral 9. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:	25
CAPÍTULO X	25
Estímulos.....	25
Artículo 28 - Estímulos	25
Artículo 29 - Distinciones	26
CAPÍTULO XI.....	26
Situaciones Administrativas	26
Artículo 30 – Situaciones Administrativas	26
Artículo 31 - Docente en Ejercicio de sus Funciones	26
Artículo 32 - Docente en Licencia	26
Artículo 33 - Docente en Comisión (Modificado por el numeral 10. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:	27
Artículo 34 - Docente en Período Sabático	27
CAPÍTULO XII.....	29
Criterios para la Remuneración Docente.....	29
Artículo 35 - Criterios de Remuneración (Modificado por el numeral 11. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:.....	29
CAPÍTULO XIII	29
Disposiciones Finales.....	29
Artículo 36 - Ignorancia del Estatuto	29
Artículo 37 - Alcance	29
Artículo 38 - Situaciones no Previstas	29
Artículo 39 - Norma de Transición (Derogado por el numeral 12. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017).....	30

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO CD-007 (07 de diciembre de 2015)

Por el cual se actualiza el Estatuto Docente de la Universidad Católica de Oriente.

El Consejo Directivo de la Universidad Católica de Oriente, en uso de las atribuciones conferidas en los Estatutos Generales de la Institución (Artículos 17 y 42, Parágrafo 2), ratificados por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución número 1117 del 4 de abril de 1995, y

CONSIDERANDO:

- a) Que el Artículo 123 de la Ley 30 de 1992, confiere a las instituciones de educación superior, autonomía para consagrar su propio estatuto de personal docente.
- b) Que, de acuerdo con los Estatutos Generales de la Institución, corresponde al Consejo Directivo como máximo organismo de la Universidad, aprobar, modificar y actualizar el Reglamento Docente.
- c) Que el crecimiento de la institución, el fortalecimiento de los procesos universitarios y las nuevas disposiciones legales vigentes que en materia de educación superior han entrado en vigencia, exigen la necesidad de revisar y actualizar el “Régimen Docente” adoptado mediante el Acuerdo CD-022 de diciembre de 2012.
- d) Que se hace necesario actualizar el Estatuto Docente a las realidades actuales de la Institución en estas materias, con miras al logro de altos estándares académicos, tanto en los programas de pregrado y posgrado, como en las actividades de investigación, extensión y servicios a la comunidad.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO:

Adoptar el siguiente Estatuto Docente en la Universidad Católica de Oriente:

ESTATUTO DOCENTE

CAPÍTULO I

Ámbito de Acción de la Labor Docente

Artículo 1 - Significado de la Función Docente en la UCO

El origen católico de la institución enmarca la función educativa en la Universidad y tiene presencia en todas y cada una de las actuaciones y en el testimonio de vida del Docente.

El docente debe gestionar para mejorar cada vez más su propia competencia, propender por encuadrar el contenido, los objetivos, los métodos y los resultados de la investigación, la extensión y proyección social en cada una de sus disciplinas, en el contexto de una coherente visión global.

Los docentes de la Universidad además, están llamados a ser testigos y educadores de una auténtica vida de justicia, respeto, amor, paz y búsqueda del conocimiento a través de la investigación, la extensión y proyección social; que manifieste la integración entre fe y cultura, entre competencia profesional y sabiduría, animados por los ideales académicos y por los principios de una vida de autenticidad, teniendo presentes los valores humanos, cristianos y ambientales para la excelencia, consignados en el Proyecto Educativo Institucional - PEI.

CAPÍTULO II

Del Personal Docente

Artículo 2 - Definición y Compromiso

Se entiende por **personal docente** de la Universidad, quien se vincula con tal carácter para desarrollar actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social, así como también la administración académica, ejes que constituyen la función docente.

El docente tiene un **compromiso profesional y ético** con el proceso de formación integral de los estudiantes; con su ejemplo, debe transmitir valores morales e intelectuales, fomentar la investigación, la innovación la extensión y proyección social; el respeto por los demás, por la dignidad humana, la búsqueda y construcción de la verdad, generando espacios de libertad e igualdad, sin discriminación por razones de raza, sexo, edad, religión, condición social, cultural y concepciones políticas.

La **Función de Docencia** será entendida como aquella que está fundamentada en la investigación para la solución de problemas reales y que forma a los estudiantes en los campos del conocimiento y de las profesiones, mediante el desarrollo de programas curriculares y el uso de métodos pedagógicos que faciliten el logro de los fines académicos de la Institución.

La **Función de Investigación** se entiende como fuente del saber y soporte del ejercicio docente. Tiene como finalidad la generación y comprobación de conocimientos orientados al desarrollo de la ciencia, de los saberes y de la técnica.

La función de investigación estará asociada con la producción académica y con la comunicación de los resultados obtenidos, con el fin de compartir conocimientos e inducir al análisis y la evaluación, bases de la comunidad académica.

La **Función de Extensión y Proyección Social** se debe entender como la estrategia institucional universitaria de interacción, inclusión e intervención para contribuir a la solución de problemas locales, regionales y nacionales y al desarrollo social, económico, cultural, medioambiental, político y científico tecnológico, así como a la formación, actualización y desarrollo profesional permanente de los beneficiarios de sus programas y servicios.

La **Función de Gestión Académica** comprende las actividades que realizan los docentes en los cargos administrativos de dirección y de coordinación. Esta función estará siempre al servicio de la academia, en aspectos de planeación, autoevaluación, acreditación, entre otros.

Artículo 3 - Requisitos de Vinculación

Para ser incorporado como docente a la Universidad se requiere, como mínimo, tener título de tecnólogo o profesional universitario; acreditar habilidades en docencia universitaria; ser ciudadano en ejercicio o residente autorizado; tener comprobada honestidad y conocer y aceptar los estatutos y principios de la Universidad.

Parágrafo Primero: El docente que pretenda vincularse a la Universidad, reconoce, resalta y enfatiza la identidad católica de la Institución y se caracteriza por:

1. Ser católico practicante y buen profesional.
2. Su vocación y misión es el servicio a la persona humana.
3. Ser consiente como docente que la Universidad forma para la vida y la evangelización.
4. Se compromete con la formación y actualización permanente.
5. Profesar amor por el servicio, ejercer liderazgo y contribuir a la Misión e identidad institucional.

6. Comprometerse y vivir con exigencia los principios y valores cristianos, enseñarlos con toda libertad y responsabilidad dentro y fuera de la Universidad. (Testimonio y coherencia de vida).
7. Acompaña y asesora al estudiante.

Parágrafo Segundo: En caso de que el título profesional universitario sea otorgado por instituciones de Educación Superior extranjeras o por Instituciones legalmente reconocidas por la autoridad competente en el respectivo país, para expedir títulos de educación superior; el título deberá estar debidamente convalidado de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo Tercero: El Rector de la Universidad, previo concepto del Comité Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal (CICEP) y del Consejo Académico y a solicitud del Decano correspondiente, podrá eximir del título profesional universitario para el desempeño como docente en la institución a aquellas personas que demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la ciencia, la técnica, el arte, las humanidades o la cultura, en desarrollo de la facultad otorgada por la Ley 30 de 1992.

Artículo 4 - Procedimiento para la Selección y Vinculación

La vinculación de los docentes a la Universidad Católica de Oriente, se adelantará de conformidad con el "*Procedimiento de Gestión Humana GHRE.001*", vigente en la institución y normalizado en el sistema de gestión, el cual comprende las etapas de reclutamiento, selección, vinculación y contratación.

Artículo 5 - Formas de Vinculación Docente

De Tiempo Completo

Se entiende por docente de tiempo completo vinculado a la Universidad, aquel que dedica la totalidad de la jornada laboral establecida por la Institución al servicio de la Universidad.

De Medio Tiempo

Se entiende por docente de medio tiempo vinculado a la Universidad, aquel que dedica la mitad de la jornada laboral establecida por la Institución al servicio de la Universidad.

De Cátedra

Se entiende por docente de cátedra en la Universidad aquel que vincula para atender contractualmente un determinado número de horas al servicio de la institución.

Parágrafo. Los docentes de cátedra se vincularán mediante contrato laboral a término fijo inferior a UN (1) año por la duración del curso o cursos para los cuales se vinculan y no podrá ser superior a DIECINUEVE (19) horas e inferior a SEIS (6) horas semanales, de manera general; de forma excepcional podrán autorizarse menos de SEIS (6) horas semanales por la Dirección Académica.

Ad-Honorem

Se entiende por docente Ad-Honorem en la Universidad aquel que efectúa alguna labor al servicio de la institución, sin recibir remuneración alguna.

Visitante

Se entiende por docente visitante en la Universidad aquel que es invitado por la institución a fortalecer actividades académicas, investigativas y de extensión, en desarrollo de convenios o acuerdos institucionales y cuya remuneración se determina con base en dichos convenios o acuerdos.

Docente en Encargo Administrativo

Se entiende por docente en encargo administrativo aquel docente de tiempo completo vinculado a la Universidad que desempeña un cargo administrativo de forma provisional.

Parágrafo. Los docentes con encargo administrativo, deberán cumplir con una asignación docente mínima de un curso regular o la dirección de un trabajo de maestría o doctorado, o proyecto de investigación o proyecto de extensión proyección social, en el encargo se dejará constancia de su duración y las condiciones del mismo.

Docente Ocasional

Se entiende por docente ocasional, aquel que presta labores profesionales (teórico – prácticas) al servicio de la Universidad de manera esporádica y por un tiempo determinado en eventos académicos de corta duración.

Parágrafo Primero. Como regla general la vinculación de los docentes en la Universidad se efectuará mediante contrato laboral de acuerdo con el término definido por la Institución, de manera excepcional se suscribirán contratos de prestación de servicio.

Parágrafo Segundo. Los docentes vinculados a la Universidad y el personal administrativo, podrán celebrar contratos coexistentes hasta por un máximo de SEIS (6) horas semanales en pregrado y OCHO (8) horas semanales en posgrado, previa aprobación de la Rectoría, por fuera de la jornada laboral vigente y evidenciando un buen desempeño institucional.

CAPÍTULO III

Derechos, Deberes de los Docentes

Artículo 6 - Derechos

Son derechos del personal Docente:

1. Beneficiarse de las prerrogativas que se deriven de la Constitución Política, de las Leyes, de los Estatutos Generales de la Universidad y de las normas de la Institución.
2. Ejercer plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos, dentro del principio de la libertad de cátedra, teniendo en cuenta y respetando la filosofía institucional de la Universidad.
3. Recibir la remuneración y el reconocimiento de prestaciones sociales que le correspondan de acuerdo con las disposiciones legales.
4. Recibir tratamiento respetuoso por parte de la comunidad académica.
5. Obtener las licencias y permisos establecidos en el reglamento interno de trabajo vigente.
6. Recibir el reconocimiento de la propiedad intelectual derivada de la producción de su ingenio, dando los créditos respectivos a la Institución acorde con lo previsto en el Reglamento de Propiedad Intelectual de ésta, las actividades que le son propias a su cargo y las políticas de incentivos.
7. Elegir y ser elegido para los cargos que corresponden a docentes en los órganos directivos y asesores de la Institución.

8. Ascender y ser clasificado en el escalafón docente, previo el cumplimiento de las condiciones establecidas en el presente Estatuto.
9. Acceder, de acuerdo con la normatividad institucional vigente, a los estímulos, tanto académicos como económicos, y a los servicios definidos en este estatuto según su condición docente.
10. Participar en la toma de decisiones en los aspectos académicos (docencia, investigación, extensión y proyección social), de conformidad con la reglamentación existente en la Institución.
11. Desarrollar su labor docente en condiciones dignas, equitativas y justas, de forma tal que se promueva el respeto y armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral en la Universidad.
12. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, de manera fundada, comedida y respetuosa.

Artículo 7 - Deberes

El Docente de la Universidad asumirá, además de las responsabilidades consagradas en la Constitución y las normas que regulan la educación superior en Colombia, las estipuladas en los reglamentos vigentes en la Institución y los que en el futuro establezca el Consejo Directivo de la Universidad. Igualmente tendrá el deber y compromiso de:

1. Informarse, conocer y vivenciar la filosofía, principios y valores, así mismo de toda la regulación interna de la Universidad Católica de Oriente que le dan identidad como Uconiano (a) para ser auténtico miembro de la familia universitaria.
2. Actuar de acuerdo con la Misión, la Visión y los objetivos de la Universidad y participar en su cumplimiento.
3. Cumplir cabalmente con las responsabilidades inherentes a su condición de docente.
4. Observar una conducta acorde con la cultura ambiental y participar activamente en los programas que buscan el cuidado y protección del medio ambiente, promovidos por el Sistema de Gestión Ambiental de la Institución.
5. Respetar y acatar a los superiores; procurando completa armonía y entendimiento en las relaciones personales y en la ejecución de su actividad docente.

6. Cumplir y coadyuvar al cumplimiento del Reglamento Estudiantil de Pregrado y Posgrado vigente en la Universidad.
7. Atender los lineamientos estratégicos de la Universidad, dispuestos en la Política de Internacionalización, de Prácticas Académicas, de Investigación, Lengua Extranjera y Reglamento de Propiedad Intelectual.
8. Dar tratamiento respetuoso a todo el personal administrativo, docente, alumnos, compañeros y demás integrantes de la comunidad universitaria.
9. Guardar buena conducta, disciplina y obrar con espíritu de honradez, veracidad, lealtad y colaboración, siendo ético durante su actuación como docente de la Universidad.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indiquen las directivas de la Universidad o su respectivo jefe para el manejo de los equipos e instrumentos de trabajo, cuidar las instalaciones, documentos, lugares de práctica, materiales y bienes muebles e inmuebles de la Universidad y hacer uso adecuado de ellos según los fines para los que han sido destinados.
11. Denunciar ante los superiores inmediatos, toda sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos para fines distintos a los señalados por la Universidad.
12. Guardar el secreto profesional, no comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar ante las autoridades competentes delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo.
13. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los activos de la Universidad, de acuerdo con las medidas preventivas dadas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
14. Participar de las jornadas de inducción y reinducción que programe la Institución.
15. Portar el carné de empleado durante el desempeño de sus labores; inclusive en los casos de realizar actividades en representación de la Universidad fuera de ella, observar una buena conducta y comportamiento digno en todo sitio, pero especialmente en aquellos sitios y actos en los cuales actúe en representación de la Institución.

16. Cumplir con la reglamentación y procedimientos definidos para el trámite de los viáticos y gastos de viaje, anticipos y legalización de gastos establecidos por la Universidad.
17. Cumplir y atender con lo reglamentado por la Universidad, en lo referente a las capacitaciones, eventos y cualificación para sus colaboradores.
18. Buscar la eficiencia y la excelencia académica, incorporar el Modelo Pedagógico Institucional en su labor docente y vincularse a la proyección social, a la investigación y a las publicaciones acreditándose como docente de la UCO.
19. Ascender como mínimo cada DOS (2) años en grado o categorías en el escalafón docente de la institución de acuerdo a las dinámicas de desempeño y permanencia en la Universidad.
20. Asesorar y apoyar a la Universidad en el rango de sus competencias y conocimientos en materia docente, técnica, administrativa, de gestión económica cuando se le solicite.
21. Poner en conocimiento a las directivas de la Universidad de las irregularidades de la comunidad universitaria que puedan constituir violaciones de normas legales, estatutarias o reglamentarias.
22. Abstenerse de consumir, de propiciar el consumo, o distribuir sustancias narcóticas, estimulantes, alucinógenas y bebidas alcohólicas.
23. Participar activamente en todos los procesos que la Institución desarrolle para su autoevaluación, autorregulación, evaluación docente, participación en los cuerpos colegiados, entre otras.

Artículo 8 - Acoso Laboral

Toda persona vinculada a la Universidad estará protegida por lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la complementen o modifiquen; las relaciones empleador empleado se registrarán en lo posible por un alto grado de colaboración, armonía y por el respeto a los reglamentos de la Universidad.

CAPITULO IV

Régimen Disciplinario

La Universidad Católica de Oriente tiene como fundamento general que su régimen disciplinario está basado en el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad universitaria, el cumplimiento de la legislación colombiana y demás reglamentos institucionales, para propiciar la buena marcha de la Institución y el entendimiento entre sus estamentos.

El régimen disciplinario aplicable a los docentes será el contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo vigente.

CAPÍTULO V

Modalidades de Contratación Docente

Artículo 9 - Modalidades

Existen las siguientes modalidades de contratación docente en la Universidad:

Docente de Tiempo Completo. Quien dedica la totalidad de la jornada laboral -CUARENTA (40) horas semanales, al servicio de la Universidad en sus funciones Universitarias.

Docente de Medio Tiempo. Quien dedica la mitad de la jornada laboral - VEINTE (20) horas semanales, al servicio de la Universidad, en sus funciones universitarias.

Docente de Cátedra. Quien se vincula a la Universidad entre SEIS (6) y hasta DIECINUEVE (19) horas semanales para atender funciones propias de la academia, de manera general; de forma excepcional podrán autorizarse menos de (6) horas semanales por la Dirección Académica

Docente Ad-Honorem. Es docente ad-honorem aquel que cumpliendo con las exigencias de calidad desempeña labores académicas, investigativas, de extensión y proyección al servicio de la Universidad, sin recibir remuneración alguna.

Docente Visitante. Aquella persona que presta su labor a la Universidad mediante invitación para realizar eventos académicos, investigativos, o de extensión y proyección social de corta duración.

- El docente visitante puede desempeñar y fortalecer labores y actividades académicas, investigativas y de extensión en un corto periodo de tiempo en desarrollo de convenios o acuerdos institucionales.
- La remuneración del docente visitante se efectúa con base en lo establecido en los convenios o acuerdos aprobados, previo el cumplimiento de la normatividad vigente en materia laboral, de seguridad social, tributaria y el estatuto migratorio, según se trate.

Docente Ocasional. Se entiende por docente ocasional, aquel que presta labores profesionales (teórico – prácticas) al servicio de la Universidad de manera esporádica y por un tiempo determinado en eventos académicos de corta duración.

Como regla general la vinculación de los docentes en la Universidad se efectuará mediante contrato laboral de acuerdo con el término definido por la Institución, de manera excepcional; se suscribirán contratos de prestación de servicios.

Parágrafo Primero. El régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los docentes, será la normatividad vigente en materia laboral, de seguridad social, tributaria y el estatuto migratorio, según se trate.

Parágrafo Segundo. La distribución de la asignación académica como el horario laboral de los docentes durante cada período académico, serán determinados a través de formato escrito por parte del Decano o Coordinador respectivo con el visto bueno del Director Académico, teniendo en cuenta las políticas institucionales para la distribución del tiempo de docencia, investigación, extensión y proyección social.

Parágrafo Tercero. Copia de la distribución de la asignación académica y el horario laboral de los docentes para cada período académico, se remitirá por parte del Decano o Coordinador respectivo al Departamento de Gestión Humana.

CAPÍTULO VI

Formas de Retiro de la Actividad Docente

Artículo 10 - Desvinculación

La desvinculación de un docente se producirá en los siguientes casos:

- a) **Por renuncia voluntaria aceptada.** La renuncia se producirá cuando el docente manifiesta voluntariamente por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. Presentada la renuncia, su aceptación se decidirá por escrito por el Rector de la Universidad o en quien haya delegado éste, señalando la fecha en que se hará efectiva.

- b) **Por terminación del contrato.** De acuerdo con las causales establecidas en la ley y en los reglamentos de la Institución, y observando los procedimientos y garantías que en cada caso se indican, según se trate de terminación del contrato con o sin justa causa o por vencimiento del período.
- c) **Por invalidez.** La cesación de la actividad docente por invalidez, procederá de conformidad con las normas vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano.
- d) **Por reconocimiento de la pensión de vejez.** Procederá de conformidad con las normas vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano.
- e) Las demás causas establecidas en la normatividad laboral y en el reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO VII

Clasificación y Categorías de los Docentes

Artículo 11 - Clasificación

Los docentes de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, se clasificarán de la siguiente forma:

- a) Tecnólogo
- b) Profesional
- c) Especialista
- d) Magister
- e) Doctor

Parágrafo Primero. La remuneración del personal docente de tiempo completo, medio tiempo y cátedra se regirá, según su clasificación, por lo establecido en la resolución de salarios aprobada para cada vigencia en la Universidad.

Parágrafo Segundo: El docente de tiempo completo o medio tiempo que acredite o convalide un título superior obtenido en el país o en el extranjero y que implique un cambio en su salario, dicho incremento se le reconocerá a partir del mes siguiente a su presentación ante la oficina de Gestión Humana de la Universidad. En el caso de los docentes de cátedra, el incremento en su salario, tendrá lugar en el evento que se firme un nuevo contrato.

Parágrafo Tercero. (Modificado por el numeral 1. del Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

Todo docente que se vincule a la Universidad, deberá realizar en un término no superior a dos (2) semestres académicos, el Diplomado en Docencia Universitaria que ofrece la Institución o deberá demostrar la realización de un curso con igual propósito en una Institución de Educación Superior legalmente reconocida por el Estado Colombiano. Quienes hayan realizado estudios de licenciatura, especializaciones, maestrías o doctorados en el campo educativo, no necesitarán realizar este Diplomado.

Artículo 12 – Categoría Docente

Se establecen las siguientes categorías del sistema del escalafón para el personal docente de tiempo completo y medio tiempo:

- I. Docente Auxiliar
- II. Docente Asistente
- III. Docente Asociado
- IV. Docente Titular

Artículo 13 - Ingreso al Escalafón Docente

En virtud del acto de vinculación, el docente de tiempo completo y medio tiempo será clasificado en el escalafón docente de acuerdo con los siguientes aspectos:

- ✓ Título académico
- ✓ Experiencia docente o profesional
- ✓ Productividad académica
- ✓ Calidad académica
- ✓ Compromiso Institucional con la UCO

Parágrafo Primero. Todos los docentes vinculados a la Universidad anualmente serán sometidos al proceso de evaluación.

La información de la evaluación docente tiene el carácter reservado y solo podrán acceder a la misma, el docente interesado, el Decano, el Coordinador, la Jefatura del Departamento de Gestión Humana y el CICEP.

Parágrafo Segundo: El docente no podrá permanecer más de DOS (2) años en una misma categoría o grado, debe como mínimo avanzar según las dinámicas de docencia universitaria, investigación, bienestar y pastoral, extensión y proyección social de conformidad con los criterios establecidos por la Universidad.

CAPÍTULO VIII

Criterios para la Cualificación y Remuneración del Personal Docente

Artículo 14 - Escalafón Docente (Modificado por el numeral 2. del Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

El sistema de escalafón docente en la Universidad que establece los criterios para la cualificación y remuneración del personal docente y los estímulos motivacionales desde el punto de vista económico, tendrá como lineamientos generales, los siguientes aspectos.

1. **Primer Lineamiento.** La base del Escalafón Docente de modo que permita establecer mayor número de grados en las categorías que corresponden a diferentes factores, tales como:
 - a) **Capacitación, conocimiento y titulación profesional.** Este factor está determinado por el título del docente y es la base para el salario que se estipula cada año por resolución del Consejo Directivo.
 - b) **Experiencia.** Determinada por los años en el servicio docente y/o profesional en la Universidad Católica de Oriente.
 - c) **Compromiso docente misional.** Puntaje adicional para los docentes que en su número de asignaturas superen la asignación laboral normal, partiendo de un mínimo de VEINTE (20) horas semanales para tiempo completo y DOCE (12) horas semanales para medio tiempo, durante el semestre respectivo.
 - d) **Calidad académica.** Tanto en la actividad docente como en la investigativa, esta se calificará así:
 - 1) **Reporte evaluación estudiantes a docentes.** Valor 40%; se realizará anualmente.

Variables Evaluación Estudiantes a Docentes
a) Componente pedagógico
b) Didácticas de enseñanza
c) Filosofía institucional
d) Gestión académica

2) Disposición y servicio funciones sustantivas de la UCO. Valor 60%. Se realizará anualmente.

Dimensiones en relación a funciones sustantivas	Descripción
Docencia	a) Acompañamiento en retención estudiantil desde el proyecto pedagogos liderado por trabajo social (esta oficina emitirá reporte de las actividades desarrolladas evidenciadas por el docente).
	b) Iniciativas innovadoras pedagógicas, didácticas, metodologías y evaluación en el servicio académico. (El docente debe adjuntar un documento donde se exponga el mejoramiento y sus evidencias con validación mínima de un semestre académico vencido).
	c) Producción de material docente (físico, TICS) con cumplimiento de parámetros institucionales (El docente debe adjuntar un documento donde se exponga las evidencias con validación mínima de un semestre académico vencido).
	d) Asesoría de trabajos de grado pregrado (Certificado de aprobación por jurados).
Investigación	a) Participación activa en grupo de investigación con proyectos presentados a la dirección de investigación o entidades externas. (Información aportada por la Dirección de Investigación y Desarrollo).
	b) Semillero activo inscrito en Investigación y Desarrollo con proyecto activo, participación en eventos y mínimo TRES (3) estudiantes participantes. (Información aportada por la Dirección de investigación y desarrollo).
	c) Asesoría a Trabajo de grado de maestría o doctorado (Certificado de aprobación por jurados).
Extensión	a) Participación activa en redes. (Información aportada por la Dirección de extensión y proyección social).
	b) Creación, ejecución o participación en proyectos de responsabilidad social, misiones, orientación vocacional y mercadeo (Información aportada por la Dirección de extensión y proyección social).

Dimensiones en relación a funciones sustantivas	Descripción
Internacionalización	a) Interacciones comprobadas con comunidades académicas presencial o virtual. (El docente debe adjuntar un documento donde se exponga sus evidencias)
	b) Rendición de cuentas consecuencia de ejercicios de movilidad según compromisos con el CICEP. (Información aportada por la Dirección Académica).
	c) Servir cátedra en inglés. (Actualización de carta descriptiva y certificación del centro de idiomas donde se evidencie el acompañamiento pedagógico didáctico evaluativo. Semestre vencido)

e) **Compromiso con la Universidad e identificación con su filosofía institucional.** Se evaluará anualmente y este se asignará así:

1) **Autogestión - Evaluación de Desempeño (certificado):** Valor total obtenido por la autogestión. Valor 70%.

2) **Vivencia de la Filosofía Institucional.** Valor 30%, discriminado así:

Compromiso Organizacional		Descripción
Vivencia de la Filosofía Institucional	Filosofía Institucional 30%	Participación activa y efectiva en eventos de carácter institucional que contribuyan a la filosofía institucional y que le aportan a su vida personal y profesional, esta participación es mínimo en cinco eventos al año. Por ejemplo: Cátedras abiertas, jornadas espirituales, convivencias, capacitaciones de cultura organizacional, talleres, jornada cuaresmal, tardes de bienestar, tertulias.

Parágrafo: En el contexto de la Filosofía Institucional, los docentes deberán participar en los proyectos pastorales, sociales, de servicio a la comunidad y apoyar las iniciativas de solidaridad.

- f) **Productividad:** La Universidad articula sus resultados de productividad teniendo en cuenta, entre otros factores institucionales, los lineamientos de las políticas de Ciencia y Tecnología en Colombia.

Se determina una escala que inicia con un puntaje equivalente a UN PUNTO (1) y se asciende a QUINCE PUNTOS (15) acreditando mayor productividad, los puntajes podrían ser acumulables en cada escala.

3) Productividad en procesos de Investigación y Desarrollo último año de servicio

PRODUCTIVIDAD	
Tipología Investigador Colciencias	Investigador Senior
	Investigador Asociado
	Investigador Junior
Artículos	Revistas TOP (Art A1, Art A2)
	Revistas A (Art B, Art C)
	Revistas B (Art D). Revistas UCO. Kénosis. Bionatura
Libros/ Capítulos de libro	Libros TOP (Lib. A1, Lib. A. Cap. L. A1, Cap. L. A)
	Libros A (Lib. B, Cap. L. B). Libro Fondo Editorial UCO
Desarrollo Tecnológico	Patente registrada
	Software en ejecución y validado (<i>Registrado ante la Dirección Nacional de Derechos de Autor</i>)
	Norma, regulación o política pública, aplicada

Parágrafo Primero: Cuando los artículos son en coautoría se distribuyen los puntos de la siguiente manera:

- Dos autores – el puntaje se reconoce a cada uno
- Tres a cuatro autores – a cada uno el 50% de los puntos
- Más de cinco autores – se divide por el número de autores

Parágrafo Segundo: El CICEP actualizará anualmente estos criterios de acuerdo con los lineamientos emanados por Ciencia y Tecnología en Colombia y requisitos del Ministerio de Educación Nacional.

- Segundo Lineamiento.** Establecer una remuneración que conste de DOS (2) componentes:
 - Fijo.** Constitutivo de aumento de salario correspondiente a su ubicación dentro del escalafón docente, si se cumple con los requisitos para cada categoría.

- II. **Variable.** Que corresponde a bonificación según las dinámicas del docente evidenciadas en calidad académica, compromiso con la UCO y productividad.

Artículo 15 - Simulador Escalafón docente.

El simulador del escalafón docente es una herramienta tecnológica y pedagógica que facilita al maestro de la Universidad, estimar el grado y categoría que obtendría al ingresar la información de su desempeño académico.

Artículo 16 - Estructura del Escalafón (Modificado por el numeral 3. del Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

A. Categorías y Grados del Escalafón:

Denominación	Grados			
	Primero (Salario)	Segundo (Bonificación 10%)	Tercero (Bonificación 20%)	Cuarto (Bonificación 30%)
	Titular	Titular 2	Titular 3	Titular 4
	Asociado	Asociado 2	Asociado 3	Asociado 4
	Asistente	Asistente 2	Asistente 3	Asistente 4
	Auxiliar	Auxiliar 2	Auxiliar 3	Auxiliar 4

Para la determinación de las categorías y grados en el escalafón docente se tendrá en cuenta la Valoración desempeño académico, de conformidad con el Artículo 15, descrito en la siguiente tabla:

Ítem	Factor 1 (0 puntos)	Factor 2 (5 puntos)	Factor 3 (5 puntos)	Factor 4 (5 puntos)	Factor 5 (15 puntos)
	Título Académico	Experiencia Docente o Profesional	Calidad Académica	Compromiso Con la UCO	Productividad
1	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnólogo • Profesional • Especialista • Magíster • Doctor 	0-2 años	Del 75% al 80% del total	Del 75% al 80% del total	Tipología Investigador – Colciencias: <ul style="list-style-type: none"> • Investigador Senior • Investigador Asociado • Investigador Junior

Ítem	Factor 1 (0 puntos)	Factor 2 (5 puntos)	Factor 3 (5 puntos)	Factor 4 (5 puntos)	Factor 5 (15 puntos)
	Título Académico	Experiencia Docente o Profesional	Calidad Académica	Compromiso Con la UCO	Productividad
2	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnólogo • Profesional • Especialista • Magíster • Doctor 	2-4 años	Del 81% al 85% del total	Del 81% al 85% del total	Artículos: <ul style="list-style-type: none"> • Revistas TOP (Art A1, Art A2) • Revistas A (Art B, Art C) • Revistas B (Art D). Revistas UCO. Kénosis. Bionatura
3	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnólogo • Profesional • Especialista • Magíster • Doctor 	4-7 años	Del 86% al 90% del total	Del 86% al 90% del total	Libros/ Capítulos de libro: <ul style="list-style-type: none"> • Libros TOP (Lib. A1, Lib. A. -Cap. L. A1, Cap. L. A) • Libros A (Lib. B, Cap. L. B). Libro Fondo Editorial UCO
4	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnólogo • Profesional • Especialista • Magíster • Doctor 	7-10 años	Del 91% al 95% del total	Del 91% al 95% del total	Desarrollo tecnológico: <ul style="list-style-type: none"> • Patente registrada • Software en ejecución y validado (Registrado ante la Dirección Nacional de Derechos de Autor). • Norma, regulación o política pública aplicada
5		Más de 10 años	Superior al 96%	Superior al 96%	

B. Para ascender en categoría en el escalafón docente, además de lo indicado en los artículos 18, 19 y 20; se requiere demostrar para el proceso de evaluación como mínimo **Cuatro** puntos, así:

- Un Punto** en el factor de Calidad Académica.
- Un Punto** en el factor Compromiso con la UCO.
- Dos Puntos** en el factor Productividad.

- C. Los títulos de especialización, maestría o doctorado de los docentes que solicitan acceder a los beneficios del escalafón docente y movilidad en grados, deben guardar relación con el saber disciplinar (áreas y núcleos del conocimiento definidas por el MEN), del programa académico en el cual se desempeñan y sus roles efectuados durante el período a evaluar.
- D. Constituyen intervalos que determinan las bases para pasar de un grado a otro; los siguientes puntajes, así:
- Entre 1 y 8 puntos se ubica en el primer grado de cada categoría.
 - Entre 9 y 16 puntos se ubica en el segundo grado de cada categoría.
 - Entre 17 y 24 puntos se ubica en el tercer grado de cada categoría.
 - Entre 25 y 32 puntos se ubica en el cuarto de cada categoría.

De acuerdo con el cuadro anterior y con base en los puntajes obtenidos se establecen **Cuatro** grados en cada categoría, variando en cada grado con un aumento porcentual determinado en una bonificación; que será entregada por una sola vez, en todas las categorías, así:

- 10% de bonificación no constitutiva de salario para el segundo grado.
- 20% de bonificación no constitutiva de salario para tercer grado.
- 30% de bonificación no constitutiva de salario para el cuarto grado.

Bonificaciones: Las dinámicas del ascenso en los grados o ascenso categorías de escalafón se indican a continuación:

Dinámica de Ascenso	Grado			
	Primero (Salario)	Segundo Bonificación del 10%	Tercero Bonificación del 20%	Cuarto Bonificación del 30%
	Titular (7 % sobre el salario de asociado)	Titular 2	Titular 3	Titular 4
	Asociado (5.7 % sobre el salario de asistente)	Asociado 2	Asociado 3	Asociado 4

Dinámica de Ascenso	Grado			
	Primero (Salario)	Segundo Bonificación del 10%	Tercero Bonificación del 20%	Cuarto Bonificación del 30%
	Asistente (5 % sobre el salario base)	Asistente 2	Asistente 3	Asistente 4
	Auxiliar (Salario base)	Auxiliar 2	Auxiliar 3	Auxiliar 4

Artículo 17 - Docente Auxiliar

Ingresa a esta categoría quien se vincule a la institución como docente de tiempo completo o medio tiempo.

Artículo 18 - Docente Asistente (Modificado por el numeral 4. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

Para promover al **Docente Auxiliar** a la categoría de **Docente Asistente** se requiere:

- a) El ejercicio como Docente Auxiliar por un mínimo de DOS (2) años.
- b) El docente deberá acreditar el título de Maestría o un segundo título a nivel de Pregrado o Especialización relacionadas con su área de formación. En caso de que el título sea otorgado por instituciones de Educación Superior extranjeras o por Instituciones legalmente reconocidas por la autoridad competente en el respectivo país, para expedir títulos de educación superior, el título deberá estar debidamente convalidado de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Educación Nacional.
- c) Demostrar competencia A2 en lengua extranjera, bajo la Norma Técnica 5580 o las normas que lo actualicen, mediante certificado expedido por el Centro de Idiomas de la Institución.
- d) Asistir a las jornadas de Filosofía Institucional, programadas durante el año, por la Universidad Católica de Oriente y acreditarlas.
- e) Lo definido en literales B y C del Artículo 16.

Parágrafo: El paso de **Docente Auxiliar a Docente Asistente** tendrá una sobre remuneración del CINCO POR CIENTO (5%) sobre el salario base mensual.

Artículo 19 - Docente Asociado. (Modificado por el numeral 5. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

Para promover al **Docente Asistente** a la categoría de **Docente Asociado** se requiere:

- a) El ejercicio como Docente Asistente por un mínimo de **Tres (3)** años.
- b) El docente deberá acreditar el título de maestría o doctorado relacionados con su área de formación. En caso de que el título sea otorgado por instituciones de educación superior extranjeras o por instituciones legalmente reconocidas por la autoridad competente en el respectivo país, para expedir títulos de educación superior, el título deberá estar debidamente convalidado de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Educación Nacional.
- c) Demostrar competencia B1 en lengua extranjera, bajo la Norma técnica 5580 o las normas que lo actualicen mediante certificado expedido por el Centro de Idiomas de la Institución.
- d) Asistir a las jornadas de Filosofía Institucional, programadas durante el año, por la Universidad Católica de Oriente y acreditarlas.
- e) Lo definido en literales B y C del Artículo 16.

Parágrafo El paso de **Docente Asistente a Docente Asociado** tendrá una remuneración del 5.7% sobre el salario base mensual.

Artículo 20 - Docente Titular. (Modificado por el numeral 6. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

Para promover al **Docente Asociado** a la categoría de **Docente Titular** se requiere:

- a) El ejercicio como Docente Asociado por un mínimo de **Cuatro (4)** años.
- b) El docente deberá acreditar el título de maestría o doctorado relacionados con su área de formación. En caso de que el título sea otorgado por instituciones de educación superior extranjeras o por Instituciones legalmente reconocidas por la autoridad competente en el respectivo país, para expedir títulos de educación superior, el título deberá estar debidamente convalidado de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Educación Nacional.

- c) Demostrar competencia B2 en lengua extranjera, bajo la Norma técnica 5580 o las normas que lo actualicen mediante certificado expedido por el Centro de Idiomas de la Institución.
- d) Asistir a las jornadas de Filosofía Institucional, programadas durante el año, por la Universidad Católica de Oriente y acreditarlas.
- e) Participación activa en red académica o investigativa a nivel nacional o internacional.
- f) Lo definido en literales B y C del Artículo 16.

Parágrafo. El paso de **Docente Asociado** a **Docente Titular** tendrá una remuneración del 7% sobre el salario base mensual.

Artículo 21 - Docentes Provenientes de Otra Universidad (Modificado por el numeral 7. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

Los docentes provenientes de otra universidad, que se vinculen con la Universidad Católica de Oriente, en calidad de docente de tiempo completo o medio tiempo, ingresarán al escalafón docente, en la categoría inicial, y su ascenso lo analizará el CICEP, previo estudio y evaluación de su producción en beneficio de la Institución o de la categoría en la que estaba en otra Institución; evaluación que se efectuará en la convocatoria anual de escalafón docente.

Parágrafo. Al docente nuevo en la institución con título de doctor y/o magister, se le efectuará el análisis de su producción y trayectoria profesional; consecuencia de este se clasifica como máximo en la categoría de ASISTENTE; la ubicación en los grados de esta categoría se relaciona con la productividad presentada y solo se podrá obtener bonificación por productividad en publicaciones donde se garantice filiación a la Institución.

Artículo 22- Solicitudes de Ascenso al Escalafón. (Modificado por el numeral 8. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

Las solicitudes de ascenso al escalafón deberán ser presentadas al ante la Dirección Académica durante el mes de septiembre de cada anualidad.

Artículo 23 - Estudio de Cumplimiento de Requisitos

El CICEP estudia la solicitud, verifica el cumplimiento de los requisitos para ascender de grado o categoría en el Escalafón y emite concepto al respecto. La Dirección Académica, con base en el concepto emitido por el CICEP, notificará a los interesados los resultados de las solicitudes en el mes de noviembre del año en que fueron presentadas. Los ascensos entrarán en vigencia a partir del primero de enero del año siguiente.

En caso de desacuerdo con la decisión, el docente interesado tendrá derecho a interponer el recurso de reposición ante la Dirección Académica o apelación ante el Rector de la Universidad, dentro de los CINCO (5) días hábiles siguientes a la notificación. La notificación se hará conforme a las normas del Código Procesal Administrativo vigente.

CAPÍTULO IX

Evaluación Docente

Artículo 24 - Definición de Evaluación

La evaluación docente es un proceso permanente e integral que busca la generación de una cultura de excelencia académica en el marco del desarrollo humano, se efectúa en el transcurso del semestre y se consolida al finalizar cada período académico teniendo en cuenta los indicadores de gestión referidos a las funciones misionales de Docencia, Investigación y Desarrollo y la Extensión y Proyección Social.

Artículo 25 - Ejes de la Evaluación

La evaluación docente en la UCO ha de sustentarse en los siguientes ejes fundamentales:

1. Generación de conocimiento, habilidades, actitudes y valores desde la manera como comunica su disciplina a través del proceso enseñanza aprendizaje en relación al Proyecto Educativo Institucional PEI y el modelo pedagógico.
2. Cumplimiento a cabalidad de los objetivos concertados con los directivos académicos, en donde se evidencie un desempeño de impacto y alto valor agregado para el logro de la misión institucional.
3. Coherencia de vida que tiene el docente desde sus descriptores comportamentales en relación a la misión y visión de la Universidad Católica de Oriente.

Artículo 26 - Objetivos

La evaluación del docente es un proceso permanente e integral que tiene específicamente los siguientes objetivos:

- a) Mejorar el rendimiento de los docentes y el nivel académico del programa en el que se desempeña.
- b) Incentivar y estimular la labor del docente Uconiano.

- c) Servir de criterio para los ascensos en el escalafón.
- d) Verificar la entrega de indicadores de gestión como parte del proceso de autoevaluación permanente.
- e) Identificar el cumplimiento de metas.
- f) Brindar los elementos para la elaboración de los planes de mejoramiento.
- g) Proveer a la Universidad de información que le sirva para la toma de decisiones.
- h) Fortalecer el proceso académico para mayor impacto en los grupos de interés.

Artículo 27 - Instrumentos para la Evaluación (Modificado por el numeral 9. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

La evaluación de los docentes se realizará de acuerdo con los siguientes instrumentos:

- a) **La autoevaluación del docente con el superior inmediato** y su informe de cumplimiento en los indicadores de gestión propuestos, debidamente documentados, al igual que la evaluación por competencias; obteniendo como dato final el certificado del Formato Autogestión (el cual lo compone la asignación académica, la concertación de objetivos y la evaluación por competencias).
- b) **La evaluación de los estudiantes** sobre los aspectos fundamentales de la actividad del docente en relación con la docencia, la investigación, la producción académica, las cualidades docentes, asesoría y la coherencia con la filosofía Institucional.
- c) **Los informes sobre la producción académica del docente** validados por una o varias de las direcciones institucionales.

CAPÍTULO X

Estímulos

Artículo 28 - Estímulos

Se denomina estímulo al reconocimiento o incentivo que por su propio esfuerzo y desempeño de las funciones misionales desarrolla el docente de la Universidad durante el ejercicio de su labor, puede darse como apoyo económico en las diversas modalidades de formación,

estudios como movilidad docente, asistencia a congresos, licencias, comisiones, año sabático, entre otros.

Artículo 29 - Distinciones

La Universidad reconocerá y exaltará los méritos académicos excepcionales de sus docentes, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo CD 020 de 1993 del honorable Consejo Directivo y demás normas que lo modifiquen o complementen.

CAPÍTULO XI

Situaciones Administrativas

Artículo 30 – Situaciones Administrativas

La situación administrativa es la condición jurídica particular en que se encuentra el docente vinculado, respecto del desempeño de las funciones que le correspondieren por razón del cargo que ocupa. Según la ley y los estatutos de la Universidad, el docente podrá hallarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

1. En ejercicio de sus funciones
2. En licencia
3. En comisión
4. Año sabático

Artículo 31 - Docente en Ejercicio de sus Funciones

Un docente se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo para el cual ha sido nombrado. Para efectos administrativos estará adscrito a la(s) dependencia(s) correspondiente(s).

Artículo 32 - Docente en Licencia

Un docente se encuentra en licencia cuando a solicitud propia se le autoriza para separarse transitoriamente del ejercicio de su cargo, con el fin de dedicarse a asuntos ajenos a la Universidad, con o sin derecho a remuneración, hasta por TREINTA (30) días calendario al año, continuos o discontinuos.

Cuando la solicitud de licencia no obedeciere a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el Rector decidirá sobre la fecha de su iniciación, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Parágrafo Primero: Para la concesión de la licencia, la solicitud deberá tener concepto previo y favorable del Decano respectivo y del Director Académico y será resuelta por el Señor Rector.

Parágrafo Segundo: Corresponde al Rector decidir sobre ampliar el período de una licencia no remunerada.

Artículo 33 - Docente en Comisión (Modificado por el numeral 10. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

Un docente se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Universidad, ejerciere temporalmente funciones propias de su cargo o conexas con él, en lugares distintos de la sede habitual de su trabajo; o cuando por encargo de la Universidad realizare transitoriamente actividades diferentes de las inherentes al cargo del que es titular.

- 1. Comisión de servicio:** Un docente se encuentra en comisión de servicio, cuando ejerce las funciones propias del cargo en otra Institución, cumple misiones especiales, participa en reuniones, conferencias, seminarios, congresos, realiza pasantías u otras actividades que se correspondan con el área en que presta sus servicios.
- 2. Comisión de Estudio:** Un docente se encuentra en comisión de estudio, cuando la Universidad lo autoriza para separarse parcial o totalmente de sus funciones y adelantar estudios en las condiciones y modalidades que estipulen los reglamentos, de acuerdo con los lineamientos trazados por el CICEP.

Parágrafo Primero: Las comisiones harán parte de los deberes del docente interesado, en la Resolución que la autorice se deberá expresar su duración, condiciones y forma de remuneración. Las comisiones podrán dar lugar al pago de viáticos, gastos de transporte y podrá ser prorrogable por razones del servicio.

Parágrafo Segundo: En ningún caso, una comisión podrá implicar desmejora de las condiciones de trabajo, ni violación de los derechos fundamentales de las personas.

Artículo 34 - Docente en Período Sabático

El año sabático es un estímulo que la Universidad otorga a Docentes **Asociados o Titulares** de reconocida trayectoria, con un mínimo de SEIS (6) años de vinculación a la UCO, quienes por un período máximo de UN (1) año se separan de las actividades ordinarias, con goce del salario respectivo y sin pérdida de antigüedad.

Durante el año sabático el docente podrá dedicarse a la investigación, tendrá la obligación de preparar mínimo un libro atendiendo los parámetros establecidos por parte del comité editorial

de la Institución y a la preparación de material didáctico, a la realización de actividades en el marco de convenios o programas interinstitucionales, a la realización de pasantías y a otras actividades académicas.

El docente que aspire a gozar del beneficio del año sabático deberá presentar un proyecto al Consejo de Facultad, que incluya la descripción de la actividad, sus objetivos, su relación con los programas y planes de la unidad respectiva, el plan de actividades, la fecha tentativa de iniciación, el estudio de costos, la viabilidad y factibilidad del proyecto, el lugar de realización y la entidad, si fuere el caso.

En todos los casos, el proyecto de actividades deberá ser sometido a evaluación por el Consejo Académico, los cuales emitirán concepto de su pertinencia o no y remitirán Consejo Directivo para la decisión final del mismo, la cual deberá adoptarse por mayoría absoluta de sus integrantes.

Los criterios a considerar son:

- I. La trayectoria del docente, esto es:
 - a. Se encuentre en el escalafón como Asociado o Titular.
 - b. Haya aceptado todos los compromisos derivados de este beneficio
 - c. Haya prestado sus servicios continuos a la Universidad como docente de tiempo completo, al menos durante SEIS (6) años.
 - d. Haya tenido buena o excelente evaluación.
 - e. Haya satisfecho todos los compromisos adquiridos anteriormente con la Universidad.
- II. La calidad e importancia del proyecto, según el resultado de la evaluación, que tendrá en cuenta la evaluación de los homólogos, su viabilidad y oportunidad.
- III. El concepto emitido por el Consejo de Facultad
- IV. El concepto emitido por el Consejo Académico
- V. Los beneficios académicos que la Universidad recibiría.

Parágrafo Primero: La Universidad por intermedio de la decanatura respectiva, efectuará el seguimiento al plan de actividades propuesto e informará a trimestralmente al CICEP.

Parágrafo Segundo: Para quienes solicitan el otorgamiento del año sabático después de haber disfrutado de este beneficio, será necesario que hayan transcurrido SEIS (6) años continuos a partir de la fecha de terminación del último período de año sabático.

Parágrafo Tercero: El Consejo Directivo podrá revocar la concesión del año sabático cuando el docente incumpliere alguna de las obligaciones adquiridas o violare las disposiciones estatutarias o reglamentarias sobre la materia después de los primeros TRES (3) meses, mediante resolución motivada. Lo anterior sin perjuicio de la posibilidad de reclamar las indemnizaciones a que hubiere lugar o las prestaciones deducidas de pólizas contratadas.

CAPÍTULO XII

Criterios para la Remuneración Docente

Artículo 35 - Criterios de Remuneración (Modificado por el numeral 11. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017), el nuevo texto es el siguiente:

Son criterios para la remuneración de los docentes los siguientes

- a) La naturaleza de su formación académica así: Tecnólogo, Profesional, Especialista, Magister o Doctor, según disposición vigente de la resolución de salarios emitida por el Consejo Directivo.
- b) Su categoría y grado como docente auxiliar; asistente; asociado o titular.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones Finales

Artículo 36 - Ignorancia del Estatuto

El desconocimiento del régimen docente no puede invocarse como causal de justificación para su inobservancia.

Artículo 37 - Alcance

El presente régimen docente se aplica a todos los docentes de medio tiempo y tiempo completo vinculados a la Universidad.

Artículo 38 - Situaciones no Previstas

Las situaciones no contempladas en el presente régimen docente o aquellas excepcionales originadas por fuerza mayor o caso fortuito, serán de tratamiento y resolución del Rector, previo concepto del CICEP y del Consejo Académico, en concordancia con los estudios y antecedentes que sustentan el presente Régimen.

De dichas situaciones se dejará constancia escrita en la Dirección Académica y en las hojas de vida de los docentes, cuando a ello haya lugar.

Artículo 39 - Norma de Transición (Derogado por el numeral 12. Artículo Primero del Acuerdo CD-011 de 2017).

ARTÍCULO SEGUNDO - Vigencia

El presente Estatuto surte sus efectos a partir del primero (01) de enero del año dos mil dieciséis (2016) y deroga el Acuerdo CD-022 del 18 de diciembre de 2012 y demás disposiciones que le sean contrarias.

Las reformas contempladas en el Acuerdo CD-011 de 2017, que han sido incorporadas al presente Estatuto Docente, surten sus efectos a partir del tres (03) de mayo de dos mil diecisiete (2017).

Comuníquese, Publíquese y Cúmplase