



## UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

ACUERDO No.

043

DE 2021

(07 de diciembre de 2021)

Por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA.

El CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por el Estatuto General, Acuerdo 011 del 10 de abril de 2000.

### CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, concordante con la Ley 30 de 1992 en el artículo 28 consagra la autonomía universitaria y reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, docentes, científicas y culturales.

Que el Acuerdo No. 011 de abril 10 de 2000 - Estatuto General, Artículo 17, literal "e", dispone como una de las funciones del Consejo Superior Universitario la de "Expedir a propuesta del Rector, los Reglamentos de personal, administrativo, docente, estudiantil...".

Que el Consejo Superior Universitario en sesión del 7 de diciembre de 2021, analizó el nuevo Estatuto Docente de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA.

En consecuencia, el Consejo Superior Universitario,

### ACUERDA:

Expedir el nuevo Estatuto Docente de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA y derogar el anterior en la forma como se expone a continuación:

## TÍTULO PRIMERO PRINCIPIOS, OBJETIVOS, DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN

### CAPÍTULO I PRINCIPIOS

**Artículo 1. DEFINICIÓN.** El presente Estatuto regula las relaciones entre la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y su personal docente, bajo los principios de igualdad de participación, libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación, cátedra, expresión y pensamiento.

**Artículo 2. PRINCIPIOS Y ACTUACIONES.** El ejercicio de la función docente se rige por la Constitución Política de Colombia, la autonomía universitaria, las leyes y las normas institucionales; se orienta al cumplimiento de la misión y objetivos de la UNIVERSIDAD con seriedad, calidad y eficiencia; se fundamenta en los siguientes principios y actuaciones:

1. **Excelencia académica.** El principio rector de la actividad de los docentes será la excelencia académica en la búsqueda de los más altos niveles de la formación, la investigación y la proyección social; a este fin se orientarán la carrera docente, la evaluación, la formación y la actualización científica y pedagógica.

2. **Autonomía universitaria.** Los docentes serán seleccionados y cumplirán sus funciones en el marco de la autonomía consagrada por la normatividad vigente.

3. **Universalidad.** Los docentes tendrán un compromiso con el carácter universal del conocimiento, abierto a todos los saberes, manifestaciones del pensamiento y expresiones culturales, lo cual implica hacerse visible ante el entorno social, las comunidades académicas y científicas para retroalimentarse permanentemente.

4. **Responsabilidad Social.** La Universidad, promueve a través de sus docentes, una actitud decidida de servicio a la sociedad que se evidencia en sus potencialidades humanas, científicas, tecnológicas y de proyección social; por tanto, quien está inmerso en el sistema universitario Unicolmayorista adquiere el compromiso de superarse, de hacer mejor uso de las oportunidades y recursos que ofrece la Universidad y de actuar en correspondencia con los ejes misionales, el quehacer profesional y las necesidades de la comunidad.

5. **Unidad.** La vocación por alcanzar metas compartidas entre los estamentos académicos y administrativos y alcanzar el máximo beneficio para todos es fundamental. Con el trabajo sinérgico se busca que el crecimiento y el cumplimiento de los objetivos institucionales, sea consecuencia de la articulación eficaz y efectiva entre las políticas de dirección y los responsables de los procesos y procedimientos.

6. **Libertad y convivencia.** La UNIVERSIDAD respeta las libertades de conciencia, opinión, información, enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra; los docentes practicarán y fomentarán el diálogo como método para conseguir la convivencia y la solución pacífica de los conflictos. Los docentes facilitarán el cuidado, el respeto y la promoción de los Derechos Humanos. En todos los escenarios de su práctica profesional y personal alentarán decididamente la cultura de paz.

7. **Igualdad.** En el ejercicio de sus funciones, los docentes no tendrán un trato discriminatorio en la comunidad universitaria, por razón alguna.

8. **Ética.** Los docentes mediarán todas sus acciones institucionales guiados por principios de ética.

9. **Cooperación interinstitucional.** La Universidad y los docentes podrán participar de manera conjunta en procesos académicos, investigativos y de apoyo a la evaluación, en instituciones públicas o privadas, así como en redes académicas e investigativas a nivel nacional o internacional, con el fin de racionalizar la utilización de los recursos y de facilitar el intercambio de talento humano.

10. **Asociación.** Los docentes podrán asociarse y crear grupos de estudio y equipos de trabajo, para adelantar actividades relacionadas con los fines de la UNIVERSIDAD.

11. **Equidad.** Es la garantía para los estamentos de acceder en igualdad de oportunidades al conocimiento, a los servicios de la Universidad, al desarrollo personal, a la prosperidad, progreso y a la paz.

## CAPÍTULO II OBJETIVOS

**Artículo 3. Objetivos.** El Estatuto docente propende por la profesionalización de la carrera docente y por el desarrollo de la más alta calidad ética, académica y pedagógica del personal docente de la UNIVERSIDAD y tiene como objetivos:

1. Establecer la categorización de los docentes y su forma de vinculación.
2. Definir la carrera docente, el ingreso, promoción, categorías, estabilidad, funciones y retiro.
3. Reconocer derechos y establecer deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades de los docentes.

4. Determinar las bases del sistema integral de evaluación docente.
5. Fijar el Régimen Disciplinario del personal docente.
6. Definir las situaciones administrativas en las que puede encontrarse el docente de carrera
7. Establecer reconocimiento, distinciones académicas y estímulos.
8. Fijar políticas de bienestar y desarrollo.
9. Determinar la cesación docente retiro del servicio
10. Presentar las disposiciones aplicables a docentes catedráticos y ocasionales
11. Contemplar la integración y funciones del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje.
12. Presentar las disposiciones generales.

### **CAPÍTULO III**

#### **DEFINICIÓN, MISIÓN Y CLASIFICACIÓN**

**Artículo 4. Definición.** Es docente de LA UNIVERSIDAD, la persona natural que se dedica con tal carácter, a la docencia, la investigación o la proyección social.

**Artículo 5. Misión.** La Misión del docente vinculado a la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, es ser facilitador del aprendizaje y orientador del crecimiento personal y cognitivo de los estudiantes, mediante el desarrollo de las potencialidades de los mismos, en las dimensiones del ser, saber, hacer y del saber hacer; integrando a su quehacer las funciones de docencia, investigación y proyección social, en el contexto y visión del impacto de la globalización e internacionalización.

**Artículo 6. Clasificación.** El personal docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca estará conformado por:

1. Docentes aspirantes a la carrera.
2. Docentes de carrera.
3. Docentes ocasionales.
4. Docentes de cátedra.
5. Docentes ad honorem.

**Parágrafo 1.** El docente, según su vinculación puede ser de medio tiempo o tiempo completo o dedicación exclusiva en los docentes de carrera o de planta; de medio tiempo o tiempo completo en los docentes ocasionales y docentes aspirantes a la carrera; y de vinculación temporal, caso en el cual puede ser catedrático o ad honorem.

**Parágrafo 2.** Según su escalafón, el docente de carrera o de planta estará en las categorías de docente auxiliar, docente asistente, docente asociado o docente titular.

Los docentes ocasionales podrán ser de tiempo completo y medio tiempo; y los catedráticos tendrán el máximo de horas permitido por la Ley y por este Estatuto.

**Artículo 7. Docente de carrera.** Es docente de carrera, el profesor o aspirante, que haya sido seleccionado mediante concurso público de méritos y sea vinculado por nombramiento y posesión en un cargo de carrera o planta docente.

**Artículo 8. Docente aspirante a la carrera.** Es docente aspirante a la carrera el que se encuentra en período de prueba de acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto.

**Artículo 9. Inscripción en el Escalafón.** Es docente de carrera, el docente que ha superado el período de prueba y está inscrito en una de las categorías del escalafón, de acuerdo con las normas que establece el presente Estatuto.

**Artículo 10. Docente dedicación exclusiva.** Son docentes de dedicación exclusiva aquellos que además de la docencia, desarrollan funciones y programas de investigación, de proyección social, de servicios, de asesoría o consultoría, actividades académico administrativas enmarcados en el plan de desarrollo de la Universidad, aprobados institucionalmente y que soliciten su calidad de tales.

La dedicación exclusiva se estudia a solicitud del Consejo de Facultad, tiene carácter temporal y su vigencia se extiende hasta el momento en que el docente desarrolle las actividades que la originan.

El Rector podrá otorgar o revocar la dedicación exclusiva. En esta dedicación el docente no podrá ejercer ninguna función de docencia, investigación, proyección social, ni de otra índole en otras instituciones públicas o privadas.

La dedicación exclusiva, además de la docencia supone el ejercicio de las funciones requeridas por la UNIVERSIDAD asignadas mediante resolución de Rectoría para un período definido según las necesidades institucionales.

**Parágrafo 1.** Al docente de dedicación exclusiva, se le podrán asignar hasta ocho (8) horas de clase semanales.

**Parágrafo 2.** El docente de dedicación exclusiva recibirá una asignación mensual adicional igual al treinta y cinco por ciento (35%) de su salario, mientras permanezca vinculado a tal dedicación.

**Parágrafo 3.** Para el desarrollo del presente artículo se expedirá la reglamentación correspondiente ceñida siempre a la disponibilidad presupuestal.

**Parágrafo 4.** A los docentes de dedicación exclusiva les está prohibido desarrollar otra actividad en horarios que coincidan con la jornada dispuesta por la Universidad.

**Artículo 11. Docentes tiempo completo.** Son docentes de tiempo completo quienes dedican la totalidad de la jornada laboral, de cuarenta (40) horas semanales al servicio de la UNIVERSIDAD.

Esta modalidad de vinculación es incompatible con el ejercicio de actividades docentes o profesionales paralelas, con la jornada asignada por la Institución.

**Artículo 12. Docente tiempo completo.** El docente de tiempo completo orientará entre doce (12) y veinte (20) horas de clase semanales.

**Artículo 13. Docente medio tiempo.** Son docentes de medio tiempo quienes dedican a la UNIVERSIDAD veinte (20) horas semanales; estos docentes deben orientar entre seis (6) y diez (10) horas de clase semanales.

**Artículo 14. Casos especiales.** El Rector podrá disminuir, en casos especiales, el número de horas que deben orientar los docentes de tiempo completo y de medio tiempo, para que puedan adelantar temporalmente funciones académico-administrativas, de investigación o de proyección social.

**Artículo 15. Plan de trabajo.** El Plan de trabajo de cada docente se organizará según horas asignadas a docencia, directa o indirecta, diseñar y desarrollar contenidos y actividades para material didáctico o recursos digitales, con mediación de : *las tecnologías de la información y comunicación (TIC) o tecnologías de aprendizaje y conocimiento (TAC) o tecnologías del empoderamiento y participación (TEP) o tecnologías para investigación y publicación (TIP) o tecnologías de redes neuronales artificiales/inteligencia y conocimiento global y universal (TRNA/ICGU)*; objetos de aprendizaje (OA), informativos virtuales (IV) y ambientes de aprendizaje, seguimiento o tutoría individual, asesoría, orientación de estudiantes, horas dedicadas a la investigación, a la prestación de asesorías y servicios de proyección social, y al desempeño de cargos académico-administrativos, entre otras, incluida la representación docente ante los organismos permanentes de la institución, según resolución de Rectoría y se considerará norma de trabajo para todos los efectos legales.

**Parágrafo 1.** El plan de trabajo de cada docente incorporará según las necesidades del servicio, adicional a la docencia, hasta tres actividades académico-administrativas derivadas de las funciones misionales (Docencia, Investigación y Proyección Social), con el fin de concentrar su dedicación para fortalecer la calidad de los programas y el desarrollo institucional.

**Parágrafo 2.** El Consejo Académico, acorde a este artículo, reglamentará las actividades que conformarán el plan de trabajo de los docentes.

**Artículo 16. Criterios de distribución plan de trabajo.** Los criterios para la distribución de la responsabilidad académica son los siguientes:

1. La adecuada satisfacción de los requerimientos de los programas en cuanto a calidad académica, pertinencia y científicidad.
2. El aseguramiento de la participación y sana equidad en la distribución de la jornada laboral.
3. La búsqueda de la dignidad y la eficacia en el trabajo, garantizando las condiciones y oportunidades para la realización del quehacer docente.
4. La contribución a la promoción y aspiración del docente.

**Artículo 17. Cambio de dedicación.** Para cambiar la dedicación de un docente de medio tiempo a docente de tiempo completo y viceversa, se requiere: solicitud escrita del interesado, que exista el cargo vacante en la Planta de Personal Docente, evaluación satisfactoria, cumplir con los requisitos para el perfil del cargo, concepto favorable del Consejo de Facultad, presentación del Decano a la Rectoría y decisión y acto administrativo de la Rectoría.

**Parágrafo Único:** Todo cambio de dedicación requiere nuevo nombramiento y nueva posesión.

**Artículo 18. Cambio de dedicación a dedicación exclusiva.** Para cambiar la dedicación de un docente de tiempo completo a dedicación exclusiva, se requiere certificado de disponibilidad presupuestal, expedido por autoridad competente de la UNIVERSIDAD, decisión de la Rectoría y aceptación escrita del interesado.

**Artículo 19. Situaciones dedicación exclusiva.** Los docentes de dedicación exclusiva, de tiempo completo y de medio tiempo, están amparados por el régimen especial previsto en el Título Tercero, Capítulo III de la Ley 30 de 1992 y sus decretos reglamentarios, así como por lo dispuesto en el presente Estatuto, y aunque son empleados públicos no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba, nombrados por primera vez previo concurso público de méritos.

**Artículo 20. Excepciones.** Ningún docente universitario podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado; se tendrán en cuenta las siguientes excepciones: las contempladas en la ley 4 de 1992, la participación en proyectos de proyección social y las demás disposiciones pertinentes que regulen la materia.

**Artículo 21. Docentes de cátedra.** Los docentes de Hora cátedra vinculados a la Universidad, no son empleados públicos, ni trabajadores oficiales, son servidores públicos y gozarán del régimen prestacional establecido para los docentes de planta en forma proporcional al tiempo de su dedicación.

**Artículo 22. Docentes ocasionales.** Son docentes ocasionales quienes con dedicación de tiempo completo o medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la UNIVERSIDAD, para un periodo inferior a un año; no son empleados públicos, ni pertenecen a la carrera docente, tienen régimen especial, sus servicios serán reconocidos mediante resolución y gozarán en forma proporcional del régimen prestacional establecido para los docentes de planta.

**Artículo 23. Docentes Ad Honorem.** Los docentes Ad Honorem no tienen vinculación laboral con la UNIVERSIDAD, deben ser profesionales de reconocida competencia en sus áreas de especialización y su relación con la institución, será definida por el Rector.

**Parágrafo Único.** Para el desarrollo del presente artículo se expedirá la reglamentación correspondiente ceñida siempre a la disponibilidad presupuestal, a la Ley 30 de 1992, y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **CARRERA DOCENTE, INGRESO, CATEGORIAS, FUNCIONES PROMOCIÓN Y RETIRO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DEFINICIÓN E INGRESO**

**Artículo 24. Carrera docente.** La carrera docente es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en la UNIVERSIDAD; garantiza el nivel académico, la estabilidad y promoción de los docentes; y tiene por objeto, garantizar el desarrollo y la excelencia académica de la Universidad.

**Artículo 25. Docente de Carrera.** Los docentes Universitarios de carrera son empleados públicos de régimen especial, y no son de libre nombramiento y remoción, salvo, en periodo de prueba.

**Artículo 26. Ingreso.** Para ingresar como docente a la UNIVERSIDAD se requiere como mínimo:

1. Tener título Profesional Universitario en el campo particular de su actividad docente.
2. Tener título de posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado) en el área disciplinar, profesional o pedagógica.
3. Acreditar dos (2) años de experiencia docente o título de posgrado en pedagogía o educación.
4. Acreditar dos (2) años de experiencia profesional.
5. Ser ciudadano colombiano en ejercicio o residente autorizado.
6. No estar incurso en causal de inhabilidad o incompatibilidad para ejercer el cargo.
7. Tarjeta profesional en los casos que la ley lo exija.

**Parágrafo Único.** En la convocatoria a concurso público de méritos la UNIVERSIDAD podrá establecer otros requisitos para ingresar como docente, de acuerdo con las necesidades académicas, sin perjuicio de los procesos de las nuevas políticas institucionales, tales como la vinculación de jóvenes talentos.

**Artículo 27. Nombramiento.** Para ser nombrado en un cargo vacante, como docente de planta de tiempo completo o de medio tiempo se requiere:

1. Reunir las calidades que la Constitución, la Ley y el presente Estatuto exijan para el desempeño del cargo.
2. Tener título Profesional Universitario en el campo particular de su actividad docente.
3. Tener título de posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado) en el área disciplinar, profesional o pedagógica.
4. Acreditar dos (2) años de experiencia docente o título de posgrado en pedagogía o educación.
5. Acreditar dos (2) años de experiencia profesional.
6. Haber sido seleccionado mediante concurso público de méritos.
7. No haber llegado a la edad de retiro forzoso.
8. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
9. Ser ciudadano colombiano en ejercicio o residente autorizado.
10. No estar incurso en causal de inhabilidad o incompatibilidad para ejercer el cargo.

**Artículo 28. Provisión de cargos.** La provisión de cargos vacantes en planta de personal docente en las dedicaciones de tiempo completo o de medio tiempo, se hará mediante concurso público de méritos. La Rectoría expedirá el acto administrativo ordenando la convocatoria que se publicará utilizando alguno de los medios de comunicación de cobertura nacional, sitio web institucional y avisos que serán puestos en lugares visibles de la UNIVERSIDAD, para efectos de la inscripción de concursantes.

**Parágrafo Único.** Para el desarrollo de los artículos anteriores, se expedirá la reglamentación correspondiente al concurso público de méritos, por parte del Consejo Académico, ajustada siempre a la disponibilidad presupuestal, a la Ley 30 de 1992, y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes, guardando siempre los principios de autonomía, transparencia, sostenibilidad, participación y gobernabilidad.

**Artículo 29. Procedimiento.** Procedimiento del concurso público de méritos para proveer cargos vacantes de la planta docente. La provisión para cargos vacantes de la planta docente se realizará mediante el sistema de concurso público de méritos, de conformidad con las normas vigentes y el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el presente estatuto.

**Parágrafo 1.** El sistema de concurso público se realizará con el propósito de establecer parámetros que garanticen la idoneidad del profesional aspirante al cargo de docente. Los concursos para la selección de docentes estarán sujetos a los principios de objetividad, imparcialidad, confiabilidad, transparencia e igualdad de oportunidades. Dichas convocatorias serán realizadas de manera abierta y pública.

**Parágrafo 2.** Con el fin de garantizar los principios que la Ley consagra en materia de concurso de méritos, dicho proceso se llevará a cabo obligatoriamente mediante la supervisión de veedores, de conformidad con la reglamentación que se expida para tal efecto.

**Artículo 30. Primer Nombramiento.** Todo primer nombramiento de un docente de tiempo completo, medio tiempo, o dedicación exclusiva, se hará en la categoría correspondiente por el término de un (1) año; durante este período de prueba el docente será de libre nombramiento y remoción; y dentro de los dos meses siguientes al vencimiento de este término, el docente será inscrito en la carrera, siempre y cuando la evaluación de su desempeño haya sido satisfactoria y reúna los requisitos establecidos en estos estatutos; en caso contrario, será retirado del servicio.

## CAPÍTULO II INSCRIPCIÓN EN LA CARRERA

**Artículo 31. Inscripción en la carrera.** Para ser inscrito en la carrera docente, se requiere como mínimo: poseer título profesional universitario; tener título de posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado) en el área disciplinar, profesional o pedagógica. Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos, cuya reglamentación corresponde al Consejo Académico. Así mismo, este reglamentará en qué casos se puede eximir del título de posgrado a las personas que demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la técnica, arte o humanidades. Además de lo anterior se requiere:

1. Haber cumplido el período de prueba.
2. Obtener evaluación satisfactoria.

**Parágrafo Único.** El acto administrativo de inscripción en el escalafón será expedido por la Rectoría; una vez ejecutoriado se iniciará con éste la carrera docente. Contra este acto, proceden los recursos de reposición ante el Rector, y de apelación ante el Consejo Superior Universitario.

**Artículo 32. Requisitos y condiciones de promoción.** Los requisitos y condiciones de promoción en el escalafón docente serán de carácter académico y profesional, para lo cual se tendrá en cuenta los siguientes factores:

1. Los títulos correspondientes a estudios en educación superior.
2. La experiencia calificada en el ejercicio profesional en alguna de las siguientes áreas: docencia, investigación, o proyección social. En el caso de promoción por dirección académico-administrativa, deberá también acreditarse experiencia en docencia, investigación o proyección social.
3. La productividad académica.
4. La evaluación del desempeño.

### CAPÍTULO III

#### CATEGORÍAS, FUNCIONES Y PROMOCIÓN EN LA CARRERA

**Artículo 33. Categorías.** El Escalafón Docente de la UNIVERSIDAD comprende las siguientes categorías:

1. Docente Auxiliar.
2. Docente Asistente.
3. Docente Asociado.
4. Docente Titular.

**Artículo 34. Situación especial.** El docente que previo a la vinculación con esta Institución, haya hecho parte del escalafón de otra UNIVERSIDAD, con un sistema similar al contemplado en el presente Estatuto, podrá ser ubicado en la respectiva categoría, pero sólo adquirirá los derechos de carrera una vez superado el período de prueba; igual procedimiento se aplicará a quienes reingresen a la UNIVERSIDAD y adicionalmente, deberán cumplir con la experiencia calificada y el puntaje para la categoría académica del escalafón, el cual se asigna de la siguiente manera en concordancia con la normatividad vigente:

1. Por categoría de Instructor o Profesor Auxiliar, o Instructor Asistente, treinta y siete (37) puntos.
2. Por categoría de Profesor Asistente, cincuenta y ocho (58) puntos.
3. Por categoría de Profesor Asociado, setenta y cuatro (74) puntos.
4. Por categoría de Profesor Titular, noventa y seis (96) puntos.

**Parágrafo 1.** La asignación de puntos salariales por experiencia calificada, evaluada por el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje o el órgano que haga sus veces, en la respectiva área de la ciencia, la técnica, las humanidades, el arte o la pedagogía, se hace de la siguiente forma:

- a. Por cada año en el equivalente de tiempo completo en experiencia en investigación, en instituciones dedicadas a ésta, en cualquier campo de la ciencia, la técnica, las humanidades, el arte o la pedagogía, hasta seis (6) puntos salariales.
- b. Por cada año en el equivalente de tiempo completo de experiencia docente universitaria, hasta cuatro (4) puntos salariales.
- c. Por cada año en el equivalente de tiempo completo de experiencia profesional calificada en cargos de dirección académica en empresas o entidades de reconocida calidad, hasta cuatro (4) puntos salariales.
- d. Por cada año en el equivalente de tiempo completo de experiencia profesional calificada diferente a la docente, hasta tres (3) puntos salariales.

**Parágrafo 2. Puntaje por experiencia calificada.** El puntaje máximo que se puede asignar por experiencia calificada, para la categoría de Instructor Asistente o Asociado, o Profesor Auxiliar, es de veinte (20) puntos salariales; para la categoría de Profesor Asistente cuarenta y cinco (45) puntos salariales; para la categoría de Profesor Asociado de noventa (90) puntos salariales; y para la categoría de Profesor Titular, ciento veinte (120) puntos salariales.

**Artículo 35. Permanencia.** El docente podrá permanecer en su cargo, siempre y cuando no haya llegado a la edad de retiro forzoso señalada por la Ley, obtenga evaluación satisfactoria de su desempeño y no haya sido sancionado disciplinariamente con destitución.

**Artículo 36. Docente Auxiliar.** La categoría de Docente Auxiliar constituye el primer nivel de la carrera docente en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Para ingresar a esta categoría se deben cumplir los requisitos mínimos generales establecidos en este estatuto, a saber:

1. Tener título Profesional Universitario en el campo particular de su actividad docente.
2. Tener título de posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado) en el área disciplinar.
3. Acreditar dos (2) años de experiencia en el área profesional respectiva según el perfil requerido.
4. Acreditar dos (2) años de experiencia docente o título de posgrado en pedagogía.
5. Ser ciudadano colombiano en ejercicio o residente autorizado.
6. No estar incurso en causal de inhabilidad o incompatibilidad para ejercer el cargo.

**Artículo 37. Funciones del docente auxiliar.** Las principales funciones del docente auxiliar en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca son:

1. Colaborar con los docentes en las tareas de enseñanza, investigación y extensión. Preparar y desarrollar programas de componente temático, seminarios y cursos en el área para la cual fue vinculado.
2. Participar en los programas o proyectos de investigación, como coinvestigador o investigador auxiliar, de acuerdo con su competencia y tiempo de dedicación.
3. Participar en los seminarios y demás actividades académicas y curriculares organizados por la respectiva dependencia.
4. Preparar y diseñar materiales de soporte para la docencia o las actividades de extensión y manuales o guías de laboratorio.
5. Participar en la planificación, ejecución y evaluación de los trabajos prácticos de las correspondientes asignaturas.
6. Realizar toda otra actividad que sea requerida por la facultad o programas para efectos de cumplir con los objetivos y funciones de la institución.

**Artículo 38. Docente Asistente.** Para ingresar a la categoría de Docente Asistente se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar título Profesional Universitario en el área particular de su actividad docente, el cual deberá ser expedido por una Institución nacional o extranjera legalmente reconocida; en este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
2. Acreditar título de Posgrado, el cual deberá ser expedido por una Institución nacional o extranjera legalmente reconocida; en este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
3. Haber sido docente auxiliar de la UNIVERSIDAD por un término no inferior a 2 años; o acreditar el desempeño por el mismo período de funciones similares a las establecidas en este estatuto para los docentes auxiliares en establecimientos de Educación Superior; o tener experiencia profesional calificada, en la disciplina correspondiente no inferior a 4 años en el equivalente a tiempo completo. Lo anterior, debe ser acreditado en el momento de la convocatoria para el concurso de méritos en donde se definirá el puntaje respectivo para acceder a dicha categoría académica del escalafón.
4. Elaborar y sustentar un trabajo de investigación autorizado por el Consejo de Facultad, según el caso y que a juicio de pares de otras Instituciones, sea un aporte significativo a favor de la enseñanza o de la técnica, del arte o de la ciencia, o de las humanidades, diferente de tesis o trabajos de grado para la obtención de títulos o presentar productividad académica por valor de 10 puntos salariales; o 200 puntos por bonificación a través de las modalidades señaladas en el Decreto 1279 del 19 de junio de 2002 o en el que haga sus veces, siempre y cuando esa producción académica este directamente relacionada con su ejercicio profesional como docente o investigador o acorde con las funciones a su cargo.

5. Haber sido evaluado satisfactoriamente durante los últimos dos años de permanencia en la categoría anterior.

**Artículo 39. Docente Asociado.** Para ingresar a la categoría de Docente Asociado se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar título Profesional Universitario en el área particular de su actividad docente, expedido por una Institución nacional o extranjera legalmente reconocida; en este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.

2. Acreditar título de maestría o de doctorado en el área del saber en la cual se desempeña, expedido por una institución nacional o extranjera, legalmente reconocida; en este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.

3. Haber sido docente asistente de la UNIVERSIDAD por un término no inferior a 3 años, o haber desempeñado durante el mismo tiempo funciones similares a las establecidas en este estatuto para los docentes asistentes en establecimientos de Educación Superior; o tener experiencia profesional calificada, en la disciplina correspondiente no inferior a 6 años en el equivalente a tiempo completo.

4. Elaborar y sustentar un trabajo de investigación autorizado por el Consejo de Facultad que a juicio de pares de otras Instituciones, sea un aporte significativo a favor de la enseñanza o de la técnica, del arte o de la ciencia, o de las humanidades, diferente al trabajo normal de la Universidad, trabajos de tesis o trabajos de grado para la obtención de títulos; o presentar productividad académica por valor de 12 puntos por factor salarial o 250 puntos por bonificación según las modalidades señaladas en el Decreto 1279 del 19 de junio de 2002 o en el que haga sus veces, siempre y cuando esa producción académica este directamente relacionada con su ejercicio profesional como docente o investigador o acorde con las funciones a su cargo.

5. Haber sido evaluado satisfactoriamente mínimo durante los 2 últimos años de permanencia en la categoría anterior.

**Artículo 40. Consideraciones especiales docente asistente y asociado.** Las categorías de Docente Asistente y Asociado corresponden a etapas en las cuales, quien haya adquirido una formación básica como docente, entra a participar con un grado de responsabilidad cada vez mayor, en los procesos de programación, coordinación, dirección y ejecución de actividades académicas: docentes, investigativas, de proyección social y académico- administrativas.

**Artículo 41. Funciones del docente.** Las funciones de los docentes de estas categorías, asistente y asociado son las siguientes:

1. Preparar y desarrollar programas de componentes temáticos, seminarios y cursos de acuerdo a los lineamientos del Programa al que se encuentre vinculado.
2. Participar como investigador principal o coinvestigador en los proyectos de investigación de acuerdo con su tiempo de dedicación.
3. Diseñar, orientar, coordinar y dirigir proyectos y programas de práctica Académica.
4. Preparar y diseñar materiales de soporte para la docencia o las actividades de extensión y manuales o guías de laboratorio lo cual incluye el diseño y desarrollo de contenidos, actividades y mediaciones para el aprendizaje en recursos digitales, con mediación de las tecnologías de la información y comunicación TIC, tecnologías de aprendizaje y conocimiento TAC, tecnologías del empoderamiento y participación TEP, tecnologías para investigación y publicación TIP, tecnologías de redes neuronales artificiales/inteligencia y conocimiento global y universal TRNA/ICGU, Objetos de Aprendizaje OA, informativos virtuales IV y ambientes de aprendizaje.
5. Dirigir y asesorar trabajos de grado y realizar exámenes preparatorios.

6. Colaborar, de acuerdo con su categoría y tiempo de dedicación, en programas de proyección social.
7. Asumir, de acuerdo con el tiempo funciones de coordinación, dirección académica y administrativa.

**Parágrafo Único.** Al docente asociado se le podrá, además, asignar la función de orientar el trabajo docente o de investigación.

**Artículo 42. Docente Titular.** Para ingresar a la categoría de Docente Titular se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar título Profesional Universitario en el área particular de su actividad docente, expedidos por una institución nacional o extranjera legalmente reconocida; en este último caso se debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
2. Tener título de posgrado a nivel de doctorado o dos títulos de maestría; expedido por una institución nacional o extranjera legalmente reconocida; en este último caso debe convalidar el título de acuerdo con las normas vigentes.
3. Haber sido docente asociado de la UNIVERSIDAD por término no inferior a 4 años o haber desempeñado por los mismos períodos funciones similares en instituciones de Educación Superior.
4. Presentar un trabajo de investigación autorizado por el Consejo de Facultad según el caso diferente de tesis o trabajos de grado para la obtención de título, o a juicio de pares, un aporte significativo a la docencia, a la extensión, a las ciencias, a las artes o a las humanidades y diferente del presentado para ascender a la categoría de asociado según lo señala el presente estatuto o presentar productividad académica equivalente a 18 puntos por factor salarial, o 350 puntos por asignación de bonificaciones.
5. Haber sido evaluado satisfactoriamente durante los 2 últimos años de permanencia en la categoría anterior.

**Artículo 43. Funciones del Docente Titular.** El Docente Titular tendrá las siguientes funciones:

1. Preparar y desarrollar programas de componentes temáticos, seminarios y cursos de acuerdo con los lineamientos del Programa al que se encuentre vinculado.
2. Participar como investigador principal o coinvestigador en los proyectos de investigación de acuerdo con su tiempo de dedicación.
3. Diseñar, orientar, coordinar y dirigir proyectos y programas de pasantía Académica.
4. Preparar y diseñar materiales de soporte para la docencia o las actividades de extensión y manuales o guías de laboratorio lo cual incluye el diseño y desarrollo de contenidos, actividades y mediaciones para el aprendizaje en recursos digitales, con mediación de las tecnologías de la información y comunicación TIC, tecnologías de aprendizaje y conocimiento TAC, tecnologías del empoderamiento y participación TEP, tecnologías para investigación y publicación TIP, tecnologías de redes neuronales artificiales/inteligencia y conocimiento global y universal TRNA/ICGU, Objetos de Aprendizaje OA, informativos virtuales IV y ambientes de aprendizaje.
5. Dirigir y asesorar trabajos de grado y elaborar y realizar las evaluaciones correspondientes a los cursos asignados.
6. Participar en programas de extensión y proyección social.
7. Asumir de acuerdo con el tiempo, funciones de coordinación, dirección académica y administrativa.
8. Orientar los trabajos de productividad académica elaborados por los docentes que aspiren a ser promocionados en el escalafón docente.
9. Impulsar y dirigir grupos de investigación de docentes y discentes de posgrado.

**Artículo 44. Promoción de categoría.** El trabajo que el docente presente como requisito para la promoción de categoría debe ser el resultado de una investigación relacionada con la producción de conocimientos nuevos o con la aplicación de conocimientos para la solución de problemas en las áreas del saber de carácter científico, técnico, humanístico o pedagógico o resultado de un proceso creativo en el ámbito artístico.

**Artículo 45. Revisión del Trabajo.** Para la revisión del trabajo presentado por el docente con el fin de ser ascendido de categoría, se tendrá en cuenta:

1. **Modalidades del trabajo:** El trabajo puede ser ensayo, libro, informe de una investigación terminada u obra de creación artística ampliamente difundidas en los campos de la composición e interpretación musical, de las artes plásticas, de las artes escénicas, de la literatura o de los medios de comunicación, o producción técnica, producción de software o texto virtual ampliamente difundidos; el diseño y desarrollo de contenidos, actividades y mediaciones aprendizaje en recursos digitales, con mediación de las tecnologías de la información y comunicación TIC, tecnologías de aprendizaje y conocimiento TAC, tecnologías del empoderamiento y participación TEP, tecnologías para investigación y publicación TIP, tecnologías de redes neuronales artificiales/inteligencia y conocimiento global y universal TRNA/ICGU, Objetos de Aprendizaje OA, informativos virtuales IV y ambientes aprendizaje.

2. **Criterios para la evaluación: Se establecen los siguientes criterios para evaluar el trabajo:**

- a. Contextualizar el trabajo en el ámbito universitario interno y externo y señalar propósitos y objetivos.
- b. Desarrollar el tema en forma coherente y articulada.
- c. Relacionar bibliografía y referencias actualizadas sobre el estado del conocimiento.
- d. Presentar un aporte que pueda ser: conceptual, teórico, temático, metodológico, literario, práctico o aplicado en un área del conocimiento de la ciencia y tecnología, la técnica, el arte o la cultura.
- e. Estar enmarcado en las líneas institucionales de investigación, gestión o de desarrollo de una disciplina en particular. Responder a una problemática o constituir un aporte a nivel institucional, local, regional nacional o internacional.
- f. Ser resultado de un trabajo individual o grupal. En este último caso, el aporte individual deberá estar claramente diferenciado a partir de capítulos o aportes específicos de cada formación profesional.

3. **Requisitos mínimos:** Todo trabajo presentado para promoción deberá:

- a. Entregar dos (2) copias escritas o digitales, una con destino a la Biblioteca de la UNIVERSIDAD y otra para el archivo de la dependencia respectiva, con su ficha técnica, acorde con la naturaleza del trabajo.
- b. Todo trabajo debe ser presentado ante la comunidad académica.
- c. El trabajo será específico para promoción de categoría y solamente podrá ser presentado una vez para ascenso en el escalafón docente.

4. **Procedimiento.** Para la evaluación del trabajo se requerirá:

- a. Hacer entrega del proyecto en medio digital al Consejo de Facultad o al Comité de Ciencias Básicas, quien después de verificar el cumplimiento de las modalidades, criterios para la evaluación y requisitos establecidos en el presente Estatuto y anexando constancia de ello lo enviará al Consejo Académico.
- b. El Consejo Académico con el apoyo del Comité de Asignación y Reconocimiento de Puntaje, en un término no mayor a un mes nombrará tres (3) jurados, pares, quienes deberán ser homólogos de otras instituciones reconocidas. El jurado tendrá un máximo de quince (15) días hábiles para realizar la evaluación.

- c. Si el trabajo no constituye un “aporte significativo” el jurado expondrá los motivos y se notificará al interesado, de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.
- d. Evaluado el trabajo como “aporte significativo”, el Consejo Académico estudiará en conjunto la documentación presentada; si se considera satisfactoria emitirá su concepto ante la Rectoría; al mismo tiempo ordenará al Consejo de Facultad fijar la fecha al docente para que socialice el trabajo ante la comunidad universitaria.
- e. Cumplido lo anterior la documentación será entregada a la División Recursos Humanos o quien haga sus veces para el trámite respectivo.

**Artículo 46. Ascenso en el escalafón.** El Consejo Académico definirá, mediante Resolución motivada, el ascenso en el escalafón, previa recomendación de los Consejos de Facultad. Dicha resolución se notificará personalmente, y contra ella procederá el recurso de reposición.

**Artículo 47. Ingreso en el Escalafón.** El Rector definirá, mediante resolución motivada, el ingreso en el Escalafón, según el procedimiento fijado en el presente artículo.

En caso de concepto desfavorable desde el Consejo de Facultad, antes de ser remitido al Consejo Académico o al Rector, se notificarán al profesor en referencia en los cinco (5) días siguientes a la fecha de la sesión del Consejo en la cual se definió el concepto. El profesor, luego de notificado y en los cinco (5) días siguientes a la notificación, podrá solicitar la reconsideración del concepto ante el mismo organismo.

### TÍTULO TERCERO

#### DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

#### CAPÍTULO I

#### DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE

**Artículo 48. Derechos del personal docente.** Son Derechos del personal docente, además de las prerrogativas que se derivan de la Constitución Política, Leyes y demás normas de la República de Colombia, del Estatuto General y demás disposiciones de la UNIVERSIDAD, los siguientes:

1. Ejercer con libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos, dentro de los principios de libertad de cátedra, investigación, enseñanza y aprendizaje.
2. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico, mediante comisiones de estudio, de acuerdo con los planes que adopte la UNIVERSIDAD y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. Estos programas bien pueden ser ofrecidos por la propia UNIVERSIDAD o por otras entidades de carácter público o privado.
3. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, estudiantes y personal docente, directivo y administrativo de la Universidad.
4. Recibir oportunamente la remuneración y el reconocimiento de las prestaciones sociales que le correspondan, al tenor de las normas vigentes.
5. Obtener permisos y licencias en casos justificados y de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.
6. Proponer las iniciativas que estimare útiles para el desarrollo de la Institución.
7. Hacer uso del derecho de las comisiones de estudio contemplados en el presente Estatuto, tales como el periodo sabático, las licencias, pasantías y permisos establecidos, siempre y cuando el interesado cumpla con los requisitos correspondientes.
8. Disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual e industrial derivada de su producción académica o científica, en las condiciones que prevean las leyes que regulen la materia, los Estatutos y reglamentos de la UNIVERSIDAD.

9. Participar en la gestión y en la administración universitaria directamente o por medio de sus representantes en los órganos de decisión y de asesoría.
10. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a docentes en los órganos directivos y asesores de la UNIVERSIDAD, de conformidad con lo establecido en el Estatuto General y demás reglamentos.
11. Ascender en el escalafón docente y permanecer en el servicio de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos en los presentes estatutos y las normas que los reglamenten. El Ingreso, la permanencia y el ascenso exigen el cumplimiento de requisitos y condiciones establecidas en las normas pertinentes.
12. Obtener distinciones académicas y estímulos conforme a sus méritos en el desarrollo de la actividad docente.
13. Disfrutar de las vacaciones establecidas en el calendario académico por la autoridad correspondiente.
14. Tener la posibilidad de acceder a comisiones para representar a la UNIVERSIDAD, a la Región o al País en eventos de orden académico, científico, cultural, sindical, gremial, político, deportivo o artístico cuando las mismas tengan relación con su desempeño, actividad o función de la Universidad.
15. Tener la posibilidad de acceder a los servicios de bienestar que brinde la UNIVERSIDAD.
16. Tener la posibilidad de acceder a la Seguridad Social en la forma y condiciones previstas en la Ley.
17. Asociarse, libremente, y defender de manera colectiva fines de interés común, según lo determinado por la Ley, en particular, los artículos 38 y 39 de la Constitución Política.
18. Contar con los elementos necesarios, para lograr un óptimo desempeño en sus labores de docencia y extensión, así como para la producción de objetos de aprendizaje o informativos, ambientes de aprendizaje o recursos digitales educativos de acuerdo con las disponibilidades presupuestales y pertinencia académica.
19. Publicar obras, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, pedagógico, literario, artístico y humanístico que presenten y ameriten su edición, previo conocimiento del comité de publicaciones convocado para tal fin, de acuerdo con lo establecido por la universidad.
20. Ser ubicado de acuerdo con su formación y conocimientos en el área específica de desempeño.
21. Participar en los procesos de movilidad nacional e internacional.
22. Manifestar respetuosamente su inconformidad, si la tuviere, con los resultados de su evaluación y en consecuencia pedir la revisión pertinente ante la instancia que corresponda efectuarla, dentro de los términos de Ley y respetando los derechos que tiene el docente a una pronta y eficaz respuesta.
23. Contribuir al cambio social, expresando libremente su opinión acerca de las políticas públicas y aquellas que afectan a la enseñanza superior.
24. Expresar libremente su opinión sobre la institución o el sistema en el que trabaja, sin que por ello sufra discriminación, acoso, marginamiento ni desmejora de sus condiciones laborales.
25. Disfrutar de la libertad de pensamiento, conciencia, religión, expresión, reunión y asociación, así como del derecho a la libertad y seguridad de la persona y la libertad de movimiento.
26. Ejercer la libertad de cátedra en el marco de un contenido programático básico, aprobado por la UNIVERSIDAD para cada componente temático en procura del fortalecimiento del espíritu investigativo en los estudiantes y el interés por acceder a las fuentes de información y utilizarlas para la ampliación y profundización de sus conocimientos.

## CAPÍTULO II DEBERES

**Artículo 49.** Deberes. Son deberes de los docentes:

1. Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, las Leyes, los Estatutos internos y demás normas de la UNIVERSIDAD.
2. Desempeñar con honestidad, mística, lealtad, responsabilidad y eficiencia las funciones propias del cargo.
3. Participar en la gestión y administración universitaria, directamente o por medio de sus representantes.
4. Hacer conocer a las directivas, por el conducto regular, los hechos y situaciones que puedan perjudicar a la UNIVERSIDAD o a su comunidad; al igual que aquellas que la puedan beneficiar y proponer las iniciativas que estime útiles para el progreso de la Institución y el mejoramiento de los diferentes niveles académicos.
5. Acreditarse como docentes de la UNIVERSIDAD en las publicaciones y en las actividades académicas.
6. Guardar la reserva que requieran los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza.
7. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Institución, colegas, estudiantes, personal a su cargo y demás miembros de la comunidad universitaria.
8. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
9. Responder por la conservación de los documentos y bienes confiados a su guarda o administración y colaborar para que los estudiantes cuiden las instalaciones de la Universidad.
10. Participar en los programas de proyección social y colaborar en las actividades extracurriculares organizadas por la Institución.
11. Participar, cuando sea designado, en los procesos de admisión, matrícula, evaluación académica y elección de representantes docentes, estudiantiles u otros.
12. Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo a que se haya comprometido y Asistir a las reuniones dentro de su jornada laboral que convoquen las directivas y órganos académicos de la UNIVERSIDAD.
13. Entregar oportunamente los informes y conceptos solicitados en desarrollo de sus actividades académicas y delegaciones conferidas, así como las calificaciones parciales, finales y demás documentos que la UNIVERSIDAD determine, de acuerdo con el calendario académico establecido.
14. Presentar para cada período académico con la debida anticipación, los programas analíticos y sintéticos del componente temático o su equivalente, a su cargo y darlos a conocer a los estudiantes el primer día de clase.
15. Desarrollar el componente temático o su equivalente, de acuerdo con el programa y efectuar el control de asistencia y rendimiento académico de los estudiantes, acorde con las exigencias de flexibilidad en la Educación Superior.
16. Efectuar las pruebas de evaluación que determine el reglamento estudiantil y dar a conocer a los estudiantes las calificaciones dentro de los tres (3) días siguientes a su realización y atender las reclamaciones que se presenten.
17. Preparar oportunamente el material y solicitar con la debida anticipación los recursos educativos necesarios para el desarrollo de su labor.
18. Hacer cumplir los reglamentos institucionales, responder por la disciplina en sus clases, y en caso de faltas informar a quien corresponda para las sanciones a que hubiese lugar.
19. Responder por el uso de la autoridad que le haya sido otorgada y por la ejecución de las órdenes que imparta en el ejercicio de sus funciones.
20. Desempeñar su cargo o función sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones legales.

21. Ser consecuente con el compromiso docente participando en forma activa en los procesos de evaluación, acreditación y autorregulación de la UNIVERSIDAD.
22. Transmitir con la palabra y el ejemplo valores universales entre otros: mística, lealtad, honestidad, respeto, espíritu de servicio, responsabilidad, sentido de pertenencia, que propicien la formación integral de los estudiantes.
23. Estimular el compromiso de los estudiantes con el cuidado y preservación del medio ambiente.
24. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal reglamentaria o de quien deba proveer el cargo.
25. Registrar en la División de Recursos Humanos, su domicilio o dirección y teléfono de residencia dando aviso oportuno de cualquier cambio, cumpliendo la reglamentación de habeas data de protección de datos.
26. Reincorporarse al ejercicio de sus funciones al vencimiento de toda licencia, vacaciones, permiso, comisión, período sabático y suspensión o de las prórrogas, cuando hubiere lugar a ellas.
27. Acompañar mediante tutorías de gestión o académicas al estudiante.
28. Propender por la formación y el fortalecimiento de comunidades académicas y científicas a nivel nacional e internacional en las áreas de su competencia, con el fin de avanzar en la conservación, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal, local, regional y nacional.
29. Participar en los procesos de planificación y evaluación institucional que garanticen las actividades en comunidad académica.
30. Dinamizar la vida académica desde la perspectiva colectiva como eje estructural que oriente el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

### **CAPÍTULO III PROHIBICIONES**

**Artículo 50. Prohibiciones.** Está prohibido a los docentes:

1. Ejercer actos de discriminación de cualquier índole.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas psicotrópicas.
3. No presentarse, suspender sus labores sin autorización previa e impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Institución.
4. Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
5. Utilizar bienes y servicios de la UNIVERSIDAD en beneficio de sí mismo o de terceros sin autorización expresa de ella.
6. Retardar, omitir o negar injustificadamente el servicio al cual están obligados.
7. Solicitar, recibir dádivas, o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente del estudiante en razón a la actividad académica o administrativa que se le haya asignado; igualmente, del empleado de su dependencia o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.
8. Tener a su servicio en forma estable o transitoria a personas ajenas a la entidad, para las labores propias de su actividad.
9. Aceptar sin permiso de la autoridad competente cargos o recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros, derivados de sus funciones.
10. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la UNIVERSIDAD o sus estudiantes.
11. Ocupar o utilizar indebidamente oficinas o instalaciones de la UNIVERSIDAD.
12. Realizar o Promover actos de violencia, malos tratos, injuria o calumnia contra superiores, subalternos, compañeros de trabajo o estudiantes.

13. Realizar o Promover en el lugar de trabajo, actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres.
14. Lesionar con actitudes displicentes, desobligantes, ultrajantes, verbales, psicológicas o de hecho a estudiantes, compañeros de trabajo, superiores o subalternos.
15. Constituirse en acreedor o deudor de estudiantes de la UNIVERSIDAD o de sus representantes o apoderados o parientes, dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, cónyuge o compañero permanente.
16. Transferir a cualquier título o usufructuar indebidamente la propiedad intelectual o industrial que patrimonialmente pertenezca a la UNIVERSIDAD.
17. Plagiar o presentar como propia la propiedad intelectual ajena.
18. El reiterado e injustificado incumplimiento de sus obligaciones civiles, laborales, comerciales y de familia.
19. Proporcionar dato inexacto u omitir información que tenga incidencia en su vinculación al cargo o a la carrera, sus promociones o ascensos.
20. Causar daño o pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.
21. Imponer a sus subalternos o estudiantes trabajos ajenos a las funciones oficiales o académicas, así como impedirles el cumplimiento de sus deberes.
22. Informar para efectos de pago o recibir remuneración de la UNIVERSIDAD por servicios no prestados o en cuantía superior a la legal.
23. Permitir el acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a persona no autorizada.
24. Prestar a título particular, servicios de asistencia o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, salvo las excepciones consagradas en la Ley 4ª de 1992 y normas que la sustituyan o modifiquen.
25. Proferir en acto oficial expresiones injuriosas o calumniosas contra las instituciones, el servicio público, superiores, compañeros o personas que intervienen en las respectivas actuaciones.
26. Incumplir cualquier decisión judicial, administrativa, contravencional, de policía o disciplinaria u obstaculizar su ejecución.
27. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no estén facultados para hacerlo.
28. Gestionar con asuntos que estuvieron a su cargo, directa o indirectamente a título personal o en representación de terceros.
29. Hacer proselitismo político en el ejercicio de sus funciones.
30. Violar los principios éticos que regulan las relaciones docente-docente y docente- estudiante.
31. Laborar en otras instituciones públicas o privadas por encima de los límites establecidos en la Ley y reglamentos de la UNIVERSIDAD, en razón a la vinculación.
32. Incumplir con lo dispuesto en el presente Estatuto, para los docentes de dedicación exclusiva.
33. Intervenir en los procesos de asignación de puntajes, admisión a programas y otorgamiento de estímulos académicos cuando tenga interés personal en ello.
34. Las demás prohibiciones incluidas en la Ley y Reglamentos, en concordancia con la normatividad vigente.

#### **CAPÍTULO IV INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES**

**Artículo 51. Inhabilidades e Incompatibilidades.** Salvo lo previsto en el presente Estatuto, las INHABILIDADES e INCOMPATIBILIDADES de los empleados públicos del orden nacional, se aplicarán a los docentes de dedicación exclusiva, tiempo completo y de medio tiempo.

#### **Artículo 52. Inhabilidades**

1. Haber sido condenado por delito sancionado con pena privativa de la libertad, excepto cuando se trate de delitos políticos o culposos, salvo que estos últimos hayan afectado la administración pública.

2. Hallarse en interdicción judicial, inhabilitado por sanción disciplinaria, penal o suspendida en el ejercicio de su profesión o excluido de ésta.
3. Quienes padezcan cualquier afectación física o mental certificada por médico oficial, que comprometa gravemente la capacidad necesaria para el debido desempeño del cargo.
4. Las previstas en la Constitución política de Colombia y demás normas vigentes.

**Artículo 53. Incompatibilidades.** Ningún docente podrá adquirir directa o indirectamente en remate o ventas, bienes de la UNIVERSIDAD que hayan estado bajo su responsabilidad o en cuyo proceso de venta haya intervenido. Estas prohibiciones se extienden aún a quienes se hallen en uso de licencia.

Nadie podrá ser elegido para ejercer en forma simultánea más de una representación en los diferentes Consejos.

## TÍTULO CUARTO EVALUACIÓN

### CAPÍTULO I EVALUACIÓN

**Artículo 54. Evaluación del personal docente.** La evaluación del personal docente se entiende como un proceso objetivo, permanente y participativo que se consolida cada año, mediante la ponderación de las calificaciones obtenidas por el docente en las diferentes funciones y actividades académicas. Ésta también se entenderá como parte de la autoevaluación institucional.

La evaluación deberá ser objetiva, imparcial, participativa, formativa, e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el docente, ponderada según su importancia y el grado de responsabilidad en cada una de ellas.

**Artículo 55. Finalidad de la evaluación.** La evaluación docente tiene como finalidad orientar con mayor precisión las políticas educativas, programas de formación y actualización de su ejercicio, la definición de condiciones de calidad, rendimiento y eficiencia, así como la implementación de diversos procesos que sean necesarios para continuar con el logro del perfeccionamiento personal, académico e institucional. Debe entenderse como soporte y estímulo para la calidad del servicio público educativo en procura de la formación integral del estudiante y como reconocimiento a la idoneidad del docente vinculado a la Universidad.

**Artículo 56. Objetivos de la evaluación.** La evaluación docente tiene los siguientes objetivos:

**Objetivo General:** Identificar, obtener, suministrar, medir y analizar información que permita conocer el desempeño del docente, sus realizaciones, logros y potencialidades; así como las condiciones en las cuales se desarrolla su actividad con fines de cualificación de procesos y toma de decisiones en búsqueda de la excelencia personal y académica en el marco de la misión institucional.

A partir del objetivo general, se trazan los siguientes objetivos específicos:

**Objetivos Específicos:**

1. Definir el ingreso a la carrera docente cumplido el período de prueba.
2. Fomentar la promoción en el escalafón docente y el reconocimiento de su remuneración respectiva de acuerdo con el régimen salarial que le corresponda.
3. Aportar información para la toma de decisiones oportunas y necesarias conducente a la mejora de la calidad académica en los aspectos actitudinales y relacionales, académicos, institucionales y del sistema educativo.
4. Diagnosticar las necesidades de actualización, capacitación, formación y perfeccionamiento científico y pedagógico del personal docente para el establecimiento de los planes y programas tendientes a la solución de esas necesidades.
5. Obtener información confiable acerca del desempeño del docente como factor de retroalimentación profesional, en el marco de la mejora continua.

6. Proporcionar a la Universidad elementos de juicio objetivos sobre el desempeño docente para la toma de decisiones académico-administrativas en la definición del plan de trabajo.
7. Aportar elementos de información para definir la permanencia o desvinculación del docente.
8. Suministrar información para el reconocimiento de puntos salariales o bonificaciones sobre el desempeño destacado en docencia, investigación, proyección social y la experiencia calificada.
9. Contribuir a la calidad académica de los programas que ofrece y desarrolla la Universidad.

**Artículo 57. Proceso de evaluación.** El proceso de evaluación será permanente, sistemático y objetivo, a partir de la vinculación del docente a la Universidad.

Los docentes de carrera deberán ser evaluados una vez al año producto de la recolección de información de los dos períodos académicos.

Los docentes de cátedra y ocasionales serán evaluados antes de vencerse el período académico para el cual fueron vinculados. La evaluación de los Docentes de cátedra y ocasionales que no reporten permanencia, se hará con base solo en el alcance de los objetivos trazados. El resultado de esta evaluación se tendrá en cuenta para establecer la contribución del docente al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional – PEI y para la toma de decisiones, siempre de acuerdo con las necesidades institucionales.

**Parágrafo Único.** El Consejo Académico reglamentará el sistema de evaluación docente de acuerdo con el Modelo Pedagógico Institucional y normatividad vigente.

**Artículo 58. Criterios de evaluación.** La evaluación considerará los procesos, circunstancias y resultados de las actividades del docente en la docencia, investigación, proyección social, gestión académico-administrativa y compromiso con la institución según las funciones a él asignadas en el período que se evalúa, de acuerdo con los siguientes aspectos:

1. En lo referente a la docencia, para la evaluación se tendrán en cuenta entre otros los siguientes aspectos pedagógicos, en el marco del Modelo pedagógico institucional - MOPEI y su enfoque en resultados del aprendizaje:
  - a. Aporte a la formación integral del estudiante.
  - b. Competencias del docente respecto al dominio disciplinar o praxis profesional.
  - c. Integración de los contenidos teóricos con el contexto actual.
  - d. Participación en actividades de planeación, organización académica para el desarrollo del componente temático o su equivalente, manejo de bibliografía y bases de datos en coherencia con la naturaleza disciplinar del Programa.
  - e. Uso de las TIC como mediación pedagógica para promover la interacción a través de diversas herramientas tecnológicas.
  - f. Uso del segundo idioma en el desarrollo de los componentes temáticos y actividades académicas.
  - g. Habilidades pedagógicas y didácticas para el desarrollo de los componentes temáticos.
  - h. Relaciones interpersonales con estudiantes, directivos, administrativos y colegas.
  - i. Valoración de los resultados de aprendizaje respecto al desarrollo de competencias y el perfil profesional.
  - j. Producción intelectual, académica y pedagógica de acuerdo con tipología del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.
  - k. Actualización profesional y pedagógica.

2. Para evaluar el proceso de investigación asignado al docente, se tendrán en cuenta entre otros, los siguientes aspectos relacionados con la Política Institucional de Investigación, acorde con tipología del Sistema nacional de ciencia y tecnología.
  - a. Participación en el desarrollo de la política Institucional.
  - b. Contribución e impacto a los lineamientos del Sistema de Investigación institucional.
  - c. Presentación y aprobaciones de proyectos de investigación en convocatorias internas y externas.
  - d. Acompañamiento y asesoría para el desarrollo de competencias de investigación formativa.
  - e. Proceso, alcance y resultados de la investigación.
  - f. Presentación de informes parciales o finales de investigación.
  - g. Impacto derivado de la investigación para el desarrollo institucional, local, regional, nacional o internacional.
  - h. Socialización, comunicación y transferencia de los procesos y resultados de la investigación.
  - i. Alianzas con la comunidad académica y científica, entidades gubernamentales, la sociedad y el sector productivo.
3. Para evaluar las actividades de proyección social asignadas al docente se analizarán entre otros los siguientes aspectos relacionados con el Modelo Institucional de Proyección Social y Extensión (MIPSE):
  - a. Contribución a los ejes estratégicos del MIPSE. (sociedad, economía y ambiente)
  - b. Impacto en las líneas de acción del MIPSE.
  - c. Participación en actividades de planeación, ejecución y control de la proyección social en el Programa.
  - d. Análisis y resultados de la intervención en proyección social en el ámbito institucional. e. Articulación de investigación –Docencia y Proyección social, visible en propuestas de intervención social.
  - e. Creación de estrategias y aportes que favorezca el desarrollo social y humano a nivel local, regional, nacional e internacional.
  - f. Pertinencia y calidad de las propuestas de intervención social en la solución de problemas y necesidades de la comunidad en el ámbito local, regional, nacional e internacional.
  - g. Contribución al proceso de vinculación y seguimiento de los egresados a los procesos curriculares e institucionales.
  - h. Gestión de propuestas que respondan a necesidades del sector productivo, a través de convenios y alianzas.
4. Para la evaluación de actividades de gestión académico-administrativa asignadas al docente se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en el marco de la gestión de la calidad.
  - a. Calidad, eficiencia y eficacia de su gestión.
  - b. Planeación, organización, ejecución, control y evaluación de los procesos.
  - c. Participación en la toma de decisiones y diversificación de estrategias de solución.
  - d. Proactividad, liderazgo demostrativo y capacidad de interacción con los estamentos.
  - e. Dinamiza, articula y gestiona en los procesos a su cargo.
  - f. Actualización profesional para el desempeño de sus funciones.
  - g. Relaciones interpersonales e interinstitucionales.
  - h. Aportes significativos para la Institución.
  - i. Desempeño del cargo en relación con sus funciones.
5. Para evaluar el compromiso con la misión institucional, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:
  - a. Aportes y disposición del docente para colaborar en el desarrollo de la vida universitaria, contribución a su proyección y avance en actividades intra e interinstitucionales.

- b. Participación, compromiso y sentido de pertenencia para cumplir y desarrollar la misión y objetivos institucionales.
- c. Contribución al perfeccionamiento de los procesos institucionales.
- d. Participación en juntas, comités, comisiones, grupos de trabajo o consejos.
- e. Vivencia de valores contemplados en la misión institucional.
- f. Comportamiento y actitudes orientadas a respetar y preservar la imagen de la Universidad y de sus integrantes.

**Artículo 59. Fuentes de evaluación.** Las fuentes de información válidas en el proceso de evaluación docente son las siguientes:

1. Estudiantil. (Heteroevaluación)
2. Directivos. (Heteroevaluación)
3. Docentes del mismo campo, área o su equivalente. (Coevaluación)
4. Autoevaluación.

**Parágrafo Único.** La evaluación de directivos se realizará por parte del Consejo de Facultad, basada en los criterios de responsabilidad académica asumidos por el docente y determinados por el Consejo Académico.

**Artículo 60. Cultura sobre evaluación docente.** La UNIVERSIDAD propiciará espacios para generar en la comunidad académica una cultura sobre la evaluación docente para hacer de ellos verdaderos partícipes del proceso.

**Artículo 61. Valor de la evaluación.** El valor de la evaluación se promediará teniendo en cuenta los siguientes porcentajes por cada sector:

EVALUACIÓN PERSONAL DOCENTE					
FUENTES DE INFORMACIÓN	HETEROEVALUACIÓN		COEVALUACIÓN	AUTOEVALUACIÓN	TOTAL
	ESTUDIANTE	SECTOR DIRECTIVO	COLEGAS		
PLANTA Y OCASIONAL CON FUNCIONES EN DOCENCIA PREGRADO Y POSGRADO	45%	35%	10%	10%	100%
PLANTA Y OCASIONAL CON FUNCIONES ACADÉMICO – ADMINISTRATIVAS	10%	70%	10%	10%	100%
PLANTA Y OCASIONAL CON FUNCIONES DE INVESTIGACIÓN		80%	10%	10%	100%
PLANTA Y OCASIONAL CON FUNCIONES DE PROYECCIÓN SOCIAL		80%	10%	10%	100%
CATEDRÁTICOS PREGRADO Y POSGRADO	45%	35%	10%	10%	100%

**Artículo 62. Evaluación para docentes que cumplen funciones específicas en diferentes programas.** Los docentes que cumplan funciones específicas en diferentes programas o divisiones serán evaluados con el instrumento correspondiente por el Decano, para promediar el Sector Directivo.

**Artículo 63. Evaluación para docente en año sabático.** El docente que haya cumplido el año sabático será evaluado por el sector directivo de acuerdo con las exigencias académicas, investigativas y de publicación según los compromisos adquiridos.

**Artículo 64. Sistema de evaluación.** La evaluación del desempeño docente se soporta en el procedimiento, los instrumentos y las escalas de valoración que se encuentran contempladas en el documento institucional “Sistema de evaluación de desempeño docente”.

**Artículo 65. Evaluación no satisfactoria.** Se considera no satisfactoria la evaluación de desempeño docente, si se obtiene un resultado inferior al setenta por ciento (70%), es decir igual o menor a tres punto cuatro sobre cinco punto cero (3.4/5.0).

Se considera satisfactoria la evaluación de desempeño docente, si se obtiene un resultado igual o superior al setenta por ciento (70%) y hasta setenta y nueve por ciento (79%) de la evaluación, es decir igual o mayor a tres punto cinco sobre cinco punto cero (3.5/5.0) y menor que cuatro (4.0/5.0)

Se considera sobresaliente la evaluación de desempeño docente, si se obtiene un resultado igual o superior al ochenta por ciento (80%) y hasta ochenta y nueve por ciento (89%) de la evaluación, es decir igual o mayor a cuatro sobre cinco punto cero (4.0/5.0) y menor que cuatro seis (4.6/5.0).

Se considera excelente la evaluación de desempeño docente, si se obtiene un resultado igual o superior al noventa por ciento (90%) y hasta el cien por ciento (100%) de la evaluación, es decir igual o mayor a cuatro seis sobre cinco punto cero (4.6/5.0) y hasta cinco.

**Parágrafo 1.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto 1279, en lo referente a experiencia calificada se les otorgarán a los docentes dos (2) puntos salariales anuales, según reglamentación expedida por el Consejo Superior Universitario y de acuerdo con la evaluación de desempeño durante el año inmediatamente anterior.

**Parágrafo 2.** Si el docente conserva su excelencia según lo establecido en el del presente Estatuto durante tres (3) periodos consecutivos, recibirá el reconocimiento como Docente Distinguido. Si lo hace durante cinco (5) años, recibirá el reconocimiento como docente de alta excelencia.

**Artículo 66. Informe de evaluación.** Cada año, finalizado el proceso de evaluaciones semestrales de cada docente, el Consejo de Facultad o comité de programa remitirá el consolidado de los informes de evaluación a la hoja de vida, e igualmente al comité interno de asignación y reconocimiento de puntaje, el cual asignará el puntaje y otorgará el estímulo correspondiente o el reconocimiento Honorífico.

**Parágrafo Único.** La responsabilidad que acarrea la no evaluación de un docente de manera injustificada conlleva el incumplimiento de las obligaciones propias del cargo de quien evalúa, conducta que será sancionable disciplinariamente y en todo caso, deberá hacerse la evaluación.

**Artículo 67. Resultados.** De acuerdo con los resultados de la evaluación de los docentes, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, programará actividades de perfeccionamiento y actualización para los mismos.

**Artículo 68. Procedimiento.** El procedimiento de Evaluación, será el adoptado por el Consejo Académico, de acuerdo a los aspectos contemplados en el artículo 58 del presente estatuto, y en concordancia con las facultades otorgadas en el artículo 220 del presente Acuerdo.

## TÍTULO QUINTO RÉGIMEN DISCIPLINARIO DOCENTE

### CAPÍTULO I PRINCIPIOS

**Artículo 69. Régimen Disciplinario del personal docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.** El régimen disciplinario del personal docente se regirá por lo dispuesto en el presente estatuto y en lo no previsto por la Ley 1952 de 2019 o en las normas legales que la aclaren, adicionen, complementen o modifiquen sin perjuicio de las faltas y sanciones prevista en este Estatuto. De esta manera, se establecerán deberes para el personal docente, sin que ello afecte la libertad de cátedra, investigación, expresión y demás garantías constitucionales.

En el ejercicio de la función disciplinaria, no se definirá, ni aplicará nada contrario a lo dispuesto en este estatuto y por el legislador.

**Parágrafo Único.** Lo no previsto en el presente estatuto y en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021, se aplicará lo dispuesto en los Códigos de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, General del Proceso, Penal y de Procedimiento Penal en lo que no contravengan a la naturaleza del derecho disciplinario o en las normas legales que los aclaren, adicionen, complementen o modifiquen.

**Artículo 70. Legalidad.** Ningún Docente podrá ser investigado por un hecho que no hubiere sido definido previamente como falta disciplinaria en la Constitución, la Ley, o los estatutos y reglamentos de la Universidad; ni sometido a sanción que no hubiere sido establecida por disposición vigente al momento de la comisión de la falta.

**Artículo 71. Debido proceso.** Toda investigación deberá ser adelantada por funcionario competente y con plena observancia de las garantías sustanciales y procesales que revistan de legalidad e imparcialidad la actuación disciplinaria.

**Artículo 72. Presunción de inocencia.** Todo sujeto procesal se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado y en firme. Durante la actuación toda duda razonable se resolverá a favor del investigado.

**Artículo 73. Derecho a la defensa.** Durante la actuación disciplinaria, deberá garantizarse a la persona vinculada, su oportunidad para defenderse de los hechos atribuidos como falta y a ejercerla defensa material a través de la designación de un abogado. Para ello podrá, en cualquier momento, conocer la actuación que se adelanta, solicitar copia del expediente, participar en la práctica de pruebas con la posibilidad de contrainterrogar a los declarantes, rendir versión libre y solicitar las pruebas que para el esclarecimiento de los hechos sean conducentes, pertinentes y lícitas.

**Parágrafo 1.** En el adelantamiento de la indagación preliminar, o de la investigación disciplinaria, será potestativo del sujeto procesal, designar o ser asistido por un abogado, quien requerirá además del título, estar facultado para ejercer la profesión y contar con el respectivo poder autenticado.

**Parágrafo 2.** Se le asignará defensor de oficio a quien en calidad de sujeto procesal lo solicite, que podrá ser un estudiante autorizado por el Consultorio Jurídico de una de las Universidades reconocidas legalmente por el País.

**Artículo 74. Culpabilidad.** En materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva, de manera que la conducta objeto de reproche disciplinario, será sancionada solo a título de dolo o culpa.

**Artículo 75. Ilícitud sustancial.** La conducta solo será antijurídica cuando con el quebrantamiento de los deberes funcionales, se vea afectada sustancialmente la función pública y los fines misionales de la Universidad.

**Artículo 76. Cosa juzgada.** No se le podrá iniciar proceso disciplinario a un Docente por hechos o actos que ya se hayan decidido mediante fallo debidamente ejecutoriado, o decisión con la misma fuerza vinculante, proferidos por autoridad competente en materia disciplinaria.

**Artículo 77. Proporcionalidad.** De conformidad con los criterios que se fijan en la Ley y en este Estatuto, la sanción disciplinaria deberá ser proporcional a la gravedad de la falta y a la modalidad de su conducta.

**Artículo 78. Motivación.** Toda decisión de fondo que en razón del proceso disciplinario se emita, deberá estar debida y claramente fundamentada, de manera que, tanto el sujeto procesal como su apoderado puedan ejercer el derecho a la defensa y contradicción.

**Artículo 79. Investigación integral.** Las autoridades disciplinarias tienen la obligación de investigar con igual rigor tanto los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado como los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad.

**Artículo 80. Gratuidad de la actuación disciplinaria.** Ninguna actuación procesal causará erogación alguna para el sujeto procesal, salvo el costo de las copias que solicite a lo largo de la actuación; en todo caso, tendrá derecho a que se le entregue gratuitamente, copia de los Autos interlocutorios, del Auto de formulación de cargos y de los fallos que se profieran.

**Artículo 81. Buena fe.** Todos aquellos que intervengan a lo largo de un proceso disciplinario, estarán en el deber constitucional de hacerlo con completa lealtad, en búsqueda y aplicación de la justicia y de la verdad material.

## **CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 82. Ámbito de aplicación.** El régimen disciplinario se aplicará a todos los Docentes de la Universidad, independientemente de la modalidad de su vinculación, y tendrá por objeto asegurar a la sociedad y a la Institución, la eficiente prestación del servicio público y el cumplimiento del deber funcional, bajo los criterios de responsabilidad, eficiencia, ética y moralidad, en el cumplimiento de las funciones académicas asignadas, fines y misión de la Universidad, aun cuando se encuentren retirados del servicio, siempre que los hechos hubieren ocurrido en vigencia de su relación laboral.

**Parágrafo Único.** Durante todo el proceso, se tendrá plena observancia de los principios y derechos constitucionales y legales, tales como, celeridad, imparcialidad, publicidad, debido proceso, presunción de inocencia, tipicidad, legalidad, culpabilidad, razonabilidad, proporcionalidad, favorabilidad, entre otros, como garantías procesales.

**Artículo 83. Autores.** Será calificado como Autor quien cometa la falta disciplinaria o participe en su realización.

## **CAPÍTULO III REGLAS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 84. Reglas generales del procedimiento.** La acción disciplinaria será independiente de la acción penal, civil o fiscal a que su conducta diere lugar y, será adelantada aun cuando el docente ya no se encuentre vinculado a la Universidad, siempre y cuando los hechos, hubieren ocurrido en vigencia de su relación laboral. Una vez ejecutoriada y en firme la sanción, deberá reposar en la hojade vida para que surta efectos como antecedente disciplinario.

**Artículo 85. Acción disciplinaria.** La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, por información proveniente de servidor público o por queja presentada por cualquier persona.

**Parágrafo 1.** El informante o quejoso no será parte en el proceso disciplinario y solamente podrá intervenir a solicitud de autoridad competente para ratificarse en los hechos o suministrar información respecto de los asuntos objeto de la investigación.

**Parágrafo 2.** El titular de la queja se limitará solo a su ampliación bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y fallo absolutorio, de conformidad con lo regulado por el Código General Disciplinario o el que haga sus veces.

**Parágrafo 3.** Ningún documento anónimo dará lugar a investigación disciplinaria, a menos que se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia, susceptibles de prueba y con autor determinado o determinable, caso en el cual, la actuación se iniciará de oficio. Las quejas formuladas por particulares serán siempre ratificadas bajo juramento.

**Parágrafo 4.** Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia, y a su vez sean presentados de manera inconcreta o difusa, el funcionario de conocimiento de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna.

**Artículo 86. Reserva de la actuación disciplinaria.** Las actuaciones disciplinarias gozarán de reserva hasta la presentación del pliego de cargos, o hasta cuando se ordene el archivo definitivo del proceso, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales.

**Artículo 87. Utilización de medios electrónicos.** Cuando por razones académicas o de orden particular, el docente investigado, o citado para declaración se encuentre en el exterior, con el fin de o para facilitar y cumplir con las etapas y términos procesales, el competente podrá realizar audiencias o diligencias en general, en lugares diferentes al del responsable del proceso, a través de medios de comunicación virtual. En la práctica de estas pruebas, se deberán amparar los derechos y garantías constitucionales.

**Artículo 88. Notificaciones y comunicaciones.** Las comunicaciones y notificaciones se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el Código General Disciplinario, informando siempre si contra la decisión, proceden recursos y en caso de ser así, los términos y las instancias ante quienes interponerlos.

#### **CAPÍTULO IV LAS FALTAS DISCIPLINARIAS**

**Artículo 89. Falta disciplinaria.** Constituye falta disciplinaria, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este Acuerdo, que conlleve al docente al incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, contemplados en la Ley y en el presente Estatuto.

**Artículo 90. Clasificación de las faltas disciplinarias.** Las faltas disciplinarias se calificarán como leves, graves o gravísimas, según su naturaleza y efectos, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes del autor.

Serán faltas gravísimas y, por lo tanto, dará lugar a la desvinculación, las que taxativamente se encuentren previstas en el Código General Disciplinario, o el que haga sus veces.

Para determinar la gravedad o levedad de la falta, se tendrán en cuenta además de los contemplados en la Ley, los siguientes criterios:

1. La afectación o perjuicio que la conducta genere a la Universidad y a sus fines misionales.
2. La trascendencia social de la falta o el perjuicio moral causado a los miembros de la Institución.
3. La afectación o violación de los derechos fundamentales de quienes conforman la Universidad.
4. Las modalidades o circunstancias del hecho, que se apreciarán de acuerdo con la naturaleza esencial del servicio, el grado de participación en la comisión de la falta, la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, y el número de faltas que se estuvieren investigando.
5. El grado de incumplimiento de los deberes funcionales del sujeto procesal.
6. El aprovechamiento de la confianza depositada en el docente investigado, derivada de la naturaleza de su cargo o función, o en virtud de una delegación especial.

**Parágrafo Único.** En todo caso, la acción u omisión que vulnere de manera grave los principios generales de la Universidad consignados en el Estatuto General y Docente se considerará como falta grave.

**Artículo 91. Conductas.** Las conductas que configuren acoso contra miembros de la comunidad universitaria serán de conocimiento de las autoridades competentes y se someterán al procedimiento previsto en las normas específicas que regulan la materia.

**Artículo 92. Circunstancias agravantes y atenuantes.** Se consideran circunstancias agravantes y atenuantes las siguientes:

**Agravantes:**

1. Reincidir en la comisión de faltas.
2. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes, subalternos y otros servidores de la UNIVERSIDAD.
3. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada en él por el superior.
4. Cometer la falta para ocultar otra.
5. Evadir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
6. Infringir varias obligaciones con la misma acción u omisión.
7. Preparar deliberadamente la infracción y las modalidades empleadas en la comisión de la misma.
8. Obstruir la investigación.

**Atenuantes:**

1. Buena conducta, diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función.
2. Haber sido inducido dolosa o engañosamente a cometer la falta.
3. Cometer la falta en estado de ofuscación, motivada por la concurrencia de circunstancias y condiciones difícilmente previsibles y de gravedad extrema, debidamente comprobada.
4. Confesar la falta antes del término para rendir descargos.
5. Procurar a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse la investigación disciplinaria formal.
6. Devolver, restituir o reparar, según el caso, el bien afectado con la conducta, siempre y cuando dicho acto no se hubiere impuesto como obligación decretada en otro proceso.
7. Acudir, por iniciativa propia, ante las autoridades disciplinarias o su superior inmediato, a informar de la posible falta.

**CAPÍTULO V  
SANCIONES**

**Artículo 93. Sanciones.** Los docentes que incurran en falta disciplinaria serán objeto de acuerdo con los criterios señalados, a una de las siguientes sanciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y fiscal, que su acción pueda originar:

La falta leve dará lugar a la aplicación de una de las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida para las faltas leves culposas.
2. Multa para las faltas leves dolosas.

**Parágrafo 1.** La multa a imponer no podrá ser menor del 5% ni mayor al 50% del salario mensual del docente.

La falta grave dará lugar a una de las siguientes sanciones:

1. Suspensión e inhabilidad especial para ejercer cargos públicos, para las faltas graves dolosas.
2. Suspensión para las faltas graves culposas.

**Parágrafo 2.** La suspensión e inhabilidad especial, cuando a ella diere lugar, no podrá ser menor a 30 días ni mayor de 12 meses.

**Parágrafo 3.** Las sanciones que se apliquen, se harán sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y fiscal, que su acción pueda originar.

**Artículo 94. Falta Gravísima.** El docente que disciplinariamente incurra en alguna de las causales contempladas en la Ley como falta Gravísima, le será aplicada una de acuerdo a la Ley vigente.

**Parágrafo 1.** Si el docente al momento del fallo, ya no se encuentra vinculado con la Universidad, y la sanción impuesta es la destitución y a su vez ya no ejerce cargos públicos, se efectuará un cobro equivalente a doce (12) salarios mensuales de acuerdo con el monto devengado para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad general impuesta.

**Parágrafo 2.** Si al momento del fallo el docente presta sus servicios en otra entidad de carácter público, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda, para que proceda a hacerla efectiva.

**Parágrafo 3.** El término de la suspensión no será considerado como tiempo de servicio en la Universidad.

**Parágrafo 4.** El funcionario de conocimiento, que adelante la actuación disciplinaria a un docente ocasional, o de hora cátedra, al momento de emitir fallo sancionatorio, deberá tener en cuenta que la sanción a imponer deberá ser proporcional al número de horas asignadas.

**Parágrafo 5.** La Universidad deberá notificar el fallo a la Procuraduría General de la Nación para los fines pertinentes.

## **CAPÍTULO VI MODALIDADES DE LA CONDUCTA**

**Artículo 95. Modalidades de la conducta.** La conducta objeto de reproche disciplinario, solo podrá ser sancionada si se realizó a título de culpa o dolo.

**Artículo 96. Conducta culposa.** La conducta será culposa cuando el sujeto disciplinable al no tener el cuidado suficiente y necesario, propio de todo docente, incurre en un acto con negligencia, impericia o imprudencia.

Bajo esta modalidad solo serán sancionados aquellos actos que generen responsabilidad disciplinaria por culpa grave o error, de manera que no habrá lugar a sanción aquellas que eventualmente generen culpa leve. Para este caso, en cualquier momento de la actuación que se encuentre debidamente comprobado el hecho menor, el funcionario de conocimiento deberá ordenar el archivo de la actuación.

El sujeto procesal que incurra en la conducta por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta a las reglas de obligatorio cumplimiento, se le atribuirá sanción bajo la responsabilidad por culpa gravísima.

Cuando se incumpla el deber por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones, su responsabilidad será a título de culpa grave.

**Artículo 97. Conducta dolosa.** La conducta será dolosa, cuando se pruebe que quien incurrió en falta disciplinaria, a sabiendas de que era contraria a su deber funcional, no hizo nada para evitarla y demostró interés en su consumación.

**Artículo 98. Daño o pérdida de bienes de la Universidad.** El docente que involuntariamente, de lugar a daño, pérdida o deterioro de bienes de la Universidad, deberá, devolver o reparar el elemento respectivo, pagar el valor equivalente, o reponerlo con uno de iguales condiciones y calidades, todo a entera satisfacción de la Universidad. Si el docente en un término razonable no accede o no hace entrega del elemento respectivo, le será iniciado el proceso disciplinario que corresponda.

## **CAPÍTULO VII SUSPENSIÓN PROVISIONAL**

**Artículo 99. Suspensión provisional.** La suspensión de un docente en el ejercicio de sus funciones se regirá por las normas del régimen disciplinario y demás normas vigentes sobre la materia.

**Artículo 100. Reintegro al cargo o función.** El docente que hubiere sido suspendido provisionalmente, en caso tal que deba ser reintegrado a su cargo o función, tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración dejada de percibir durante el periodo de suspensión, cuando la investigación termine con fallo absolutorio, o decisión de archivo o terminación del proceso, o cuando expire el término de suspensión, sin que se hubiere proferido fallo de primera o única instancia, salvo que esta circunstancia haya sido terminada por el comportamiento dilatorio del investigado o de su apoderado.

**Parágrafo Único.** No será viable la suspensión del contrato por un mes por situaciones de calamidad y más de salud conforme las normas de carácter laboral.

## **CAPÍTULO VIII EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

**Artículo 101. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria.** Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito.
2. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el vulnerado.
3. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
4. Para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
5. Por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.
6. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.
7. En situación de inimputabilidad.

**Parágrafo Único.** Es inimputable quien en el momento de ejecutar la conducta típica y antijurídica no tuviere la capacidad de comprender su ilicitud o de determinarse de acuerdo con esa comprensión, por inmadurez psicológica, trastorno mental, diversidad sociocultural o estados similares.

## CAPÍTULO IX EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA Y PRESCRIPCIÓN DE LA SANCIÓN

**Artículo 102. Causales de extinción de la acción disciplinaria.** Son causales de extinción de la acción disciplinaria:

1. La muerte del investigado.
2. La prescripción de la acción disciplinaria.

**Parágrafo Único.** El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.

**Artículo 103. Término de prescripción de la acción disciplinaria.** La acción disciplinaria prescribirá si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no ha expedido fallo sancionatorio y ejecutoriado.

El término se contará cuando se trate de faltas instantáneas a partir del día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto y paralas omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.

**Artículo 104. Término de prescripción de la sanción disciplinaria.** La sanción disciplinaria prescribe en un término de cinco (5) años, contados a partir de la ejecutoria del fallo. Dentro de ese término debe quedar en firme el Auto o la Resolución que hace efectiva la sanción.

## CAPÍTULO X LLAMADO AL ORDEN INTERNO

**Artículo 105. Preservación del orden interno.** Cuando se trate de actos que contraríen en menor grado el orden administrativo y académico al interior de cada Facultad, programa o dependencia de la Universidad, y ello no afecte sustancialmente los deberes asignados al docente, el Decano deberá llamar la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismos procesales. Dicho llamado de atención no será anotado en la hoja de vida del docente, ni generará antecedente disciplinario. En estos eventos tampoco habrá lugar a proceso disciplinario, salvo que trascienda de infracciones en menor grado.

**Parágrafo 1.** El llamado de atención del Decano debe hacerse en privado.

**Parágrafo 2.** Si dentro del proceso disciplinario se evidencia por parte del competente que la conducta investigada no contraría en mayor grado el orden administrativo y legal de la Universidad, se dispondrá el archivo de las diligencias y las recomendaciones pertinentes al jefe inmediato.

## CAPÍTULO XI INSTRUCCIÓN Y JUZGAMIENTO

**Artículo 106. Primera instancia.** La actuación disciplinaria será iniciada de oficio, por información proveniente de servidor público o por queja.

En primera instancia la competencia será por parte de la Secretaría General, Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces según distribución de funciones para el efecto. Para ello se contará con un profesional que llevará la instrucción del proceso hasta la formulación del pliego de cargos; y el fallo de primera instancia será emitido por la Secretaria General.

**Artículo 107. Segunda instancia.** La segunda instancia corresponderá al nominador, en este caso será el Rector de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca o el que haga sus veces.

**Artículo 108. Proceso disciplinario.** En el proceso disciplinario serán admisibles todos los medios de prueba legalmente aceptados, los cuales serán apreciados con base en las reglas de la sana crítica. Para aplicar una sanción se requerirá certeza de la existencia del hecho materia de la investigación y que el docente investigado lo hubiere cometido. Adicionalmente que la conducta este revestida de ilicitud sustancial y culpabilidad.

Toda duda razonable se resolverá siempre en favor del docente investigado.

En materia disciplinaria la norma favorable o permisiva, aunque posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable, aunque se esté cumpliendo la sanción.

**Artículo 109. El proceso disciplinario comprenderá las siguientes etapas:**

1. Indagación preliminar, cuando fueren del caso
2. Investigación disciplinaria
3. Pliego de Cargos
4. Descargos
5. Práctica de pruebas
6. Alegatos de conclusión
7. Fallo de primera instancia

**Artículo 110. Indagación preliminar.** En caso de duda sobre la identificación o individualización del autor de la presunta falta, o respecto a la procedibilidad de la investigación disciplinaria, se ordenará una indagación previa, y tendrá como finalidad comprobar la existencia de los hechos, determinar si los mismos constituyen falta disciplinaria, o si se actuó al amparo de alguna causal de exclusión de responsabilidad.

Esta etapa probatoria no será mayor a seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación formal. Contra el auto de apertura de indagación previa no procederá recurso alguno. Durante este término, el docente implicado podrá solicitar que se le reciba versión libre.

**Parágrafo 1.** El auto que dispone el archivo de la actuación deberá estar debidamente motivado. Cuando no haya sido posible identificar e individualizar al presunto autor.

**Parágrafo 2.** El auto que disponga el inicio de indagación previa, o de apertura de investigación disciplinaria formal, deberá ser notificado personalmente al docente, o en su defecto por las formas de notificación previstas en la ley vigente.

**Artículo 111. Investigación disciplinaria.** Si con fundamento en la queja, en el informe recibido o en la indagación preliminar adelantada, se encontraren elementos de juicio suficientes sobre la existencia de los hechos y la identificación de presunto autor de la falta disciplinaria, el funcionario competente dará apertura a investigación disciplinaria formal.

Esta etapa tendrá por objeto determinar la ocurrencia de los hechos, establecer si los mismos constituyen falta disciplinaria, esclarecer las circunstancias de modo, tiempo y lugar en los que se cometió, el perjuicio causado a la Universidad y la responsabilidad del investigado.

El término de duración de esta etapa procesal será hasta doce (12) meses, contados a partir de la decisión de apertura. En los procesos adelantados por faltas gravísimas, el término de esta etapa será hasta dieciocho (18) meses.

**Artículo 112. Cierre de la etapa de investigación.** Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, el funcionario competente, mediante decisión de sustanciación declarará cerrada la investigación. Esta decisión deberá ser notificada al docente y admitirá recurso de reposición.

**Artículo 113. Decisión de evaluación.** Si en el adelantamiento de la investigación disciplinaria o vencido el término, el funcionario competente, considera que existe prueba que permita adoptar decisión, dentro de los quince días siguientes, mediante acto administrativo debidamente motivado, formulará pliego de cargos al investigado u ordenará el archivo de la actuación.

**Artículo 114. Decisión de cargos.** El funcionario de conocimiento formulará pliego de cargos solo cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad disciplinaria del docente investigado. Contra esta decisión no procede recurso alguno y deberá contener al menos:

1. La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
2. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
3. La identificación del autor o autores de la falta.
4. La denominación del cargo o la función desempeñada en la época de comisión de la conducta.
5. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
6. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta.
7. El análisis de la forma de culpabilidad.
8. El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

El pliego de cargos se notificará personalmente al docente investigado o a su apoderado si lo tuviere. Si dentro de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación no se ha presentado el investigado o su defensor, se procederá a designar defensor de oficio con quien se surtirá la notificación personal.

**Artículo 115. Archivo del proceso disciplinario.** En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista como falta disciplinaria, que el investigado no la cometió o que lo hizo bajo la modalidad de culpa leve, o que existe una causal de exclusión de responsabilidad, que con esta actuación no se configuró antijuricidad alguna, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario de conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias. Esta decisión hará tránsito a cosa juzgada.

**Artículo 116. Descargos.** Una vez se haya notificado el pliego de cargos, el expediente quedará en la secretaría de la oficina competente de adelantar el proceso, a disposición de los sujetos procesales, para que en el término de veinte (20) días presenten sus descargos, oportunidad procesal donde podrán aportar y solicitar pruebas.

**Parágrafo 1.** Las pruebas que el investigado o su apoderado soliciten, no podrán ser practicadas en un término mayor a noventa (90) días.

**Parágrafo 2.** Vencido el término probatorio, mediante acto de trámite se correrá traslado por el término de diez (10) días para que el investigado presente sus alegatos de conclusión.

**Parágrafo 3.** Si por alguna razón el docente investigado o su apoderado estando notificados, se muestran renuentes a presentar descargos, este hecho no interrumpirá el trámite de la actuación.

**Artículo 117. Fallo de primera instancia.** El fallo de primera instancia deberá ser motivado y contendrá:

1. La identidad del investigado.
2. Un resumen de los hechos.
3. El análisis de las pruebas en que se basa.
4. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
5. La fundamentación de la calificación de la falta.
6. El análisis de ilicitud sustancial y culpabilidad.
7. Las razones de la sanción o de la absolución, y
8. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

**Parágrafo Único:** Contra este fallo procede el recurso de apelación.

**Artículo 118. Segunda instancia.** La segunda instancia le corresponde al Rector de la Universidad, quien deberá decidir dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el expediente en su despacho. Este mismo término aplicará para aquellas decisiones que admitan recurso de apelación.

El Rector podrá decretar de oficio pruebas, caso en el cual el término podrá ampliarse hasta por otro tanto, y revisará solo los aspectos impugnados y aquellos que resulten necesariamente vinculados al objeto de la misma.

**Artículo 119. Ejecución y Registro de las sanciones.** En todo lo referente al registro y ejecución de las sanciones, deberá darse aplicación a lo contemplado en el Código General Disciplinario, o en las disposiciones que lo aclaren, modifiquen o adicionen.

La regulación de conductas y sanciones internas, no constituyen antecedente disciplinario frente al Código General Disciplinario o las disposiciones que lo aclaren, modifiquen o adicionen.

## **CAPÍTULO XII ACOMPAÑAMIENTO**

**Artículo 120. Acompañamiento.** Cuando la presunta falta se relacione con conductas de acoso, discriminación o conflictos de convivencia, se podrá solicitar a la División de Medio Universitario efectuar seguimiento a la situación. De igual manera, disponer un acompañamiento psicosocial al investigado, la presunta víctima o afectado; evento en el cual se requerirá previo consentimiento del mismo.

## **CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 121. Transición.** Las conductas preestablecidas como falta disciplinaria y sanciones que antecedan al presente Acuerdo, se regirán por las normas preestablecidas, preservando siempre el principio de favorabilidad para el docente.

**Parágrafo Transitorio:** Los procedimientos y actuaciones que estén en curso a la entrada en vigencia del presente Régimen Disciplinario, culminarán de conformidad con el Acuerdo 022 del 5 de julio de 2000.

## TÍTULO SEXTO SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

### CAPÍTULO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS DOCENTES DE PLANTA

**Artículo 122. Situaciones administrativas.** Las situaciones administrativas en las que puede encontrarse un docente de dedicación exclusiva, tiempo completo o de medio tiempo de la planta de personal, son las siguientes:

1. En servicio activo.
2. En licencia.
3. En permiso.
4. En comisión.
5. En ejercicio de funciones de otro empleo, por encargo.
6. En prestación de servicio militar como reservista.
7. En vacaciones.
8. En suspensión del ejercicio de sus funciones.
9. En período Sabático.

### CAPÍTULO II SERVICIO ACTIVO

**Artículo 123. Servicio activo.** El docente se encuentra en servicio activo, cuando ejerce sus funciones de docencia, investigación, proyección social o actividades académico – administrativas, en cualquiera de las diferentes dedicaciones y categorías establecidas en el presente Estatuto.

También lo está cuando al tenor de los reglamentos ejerce temporalmente funciones adicionales de administración, sin dejar el cargo del cual es titular.

### CAPÍTULO III LICENCIA

**Artículo 124. Licencia.** Un docente se encuentra en licencia, cuando transitoriamente se separa del ejercicio de las funciones a su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad.

**Artículo 125. Licencia ordinaria no remunerada.** Los docentes tienen derecho a licencia ordinaria no remunerada, a solicitud propia hasta por sesenta (60) días al año continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa a juicio del rector, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

**Artículo 126. Licencia ordinaria diferente a razones de fuerza mayor.** Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, el rector decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

**Artículo 127. Revocación de la licencia.** La licencia no puede ser revocada, pero puede renunciarse en todo o en parte por el beneficiario.

**Artículo 128. Solicitud de licencia ordinaria.** Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá dirigirse por escrito al rector, siguiendo el conducto regular acompañada de los documentos que la justifiquen y del concepto previo y favorable del jefe inmediato.

**Artículo 129. Concesión de licencias ordinarias.** Las licencias ordinarias para los docentes serán concedidas por el rector.

**Artículo 130. Determinación de fecha.** Al concederse una licencia ordinaria, el docente podrá separarse inmediatamente del servicio, excepto cuando en el acto que la conceda, se determine fecha distinta.

**Artículo 131. Prohibición Cargos dentro de la Administración Pública.** Durante las licencias ordinarias no podrán desempeñarse otros cargos dentro de la administración pública. La violación de lo dispuesto en el presente artículo será sancionada disciplinariamente.

**Artículo 132. Tiempo de licencia.** El tiempo de licencia ordinaria y el de su prórroga, no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio.

**Artículo 133. Licencia por enfermedad o por maternidad.** Las licencias por enfermedad o por maternidad se rigen por las normas del régimen de seguridad social y serán concedidas por el rector o su delegado; el tiempo de su duración se considerará como de servicio activo, pero no será imputable al tiempo del período de prueba.

**Artículo 134. Autorización licencia por enfermedad.** Para autorizar licencia por enfermedad se procederá de oficio o a solicitud de parte, pero se requerirá siempre la certificación de incapacidad expedida por autoridad competente.

**Artículo 135. Vencimiento de la licencia.** Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el docente deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones; si no lo hiciere, incurrirá en abandono del cargo.

#### **CAPÍTULO IV PERMISO**

**Artículo 136. Permiso.** El docente puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles consecutivos en el mes, cuando medie justa causa. Corresponde al Rector de la UNIVERSIDAD autorizar dichos permisos.

Los permisos inferiores a tres (3) días serán concedidos por el decano o jefe de dependencia, con copia a la División Recursos Humanos, informando la situación respectiva. Para concederlo o negarlo, se tendrán en cuenta los motivos expresados por el docente y las necesidades del servicio.

#### **CAPÍTULO V COMISIÓN**

**Artículo 137. Comisión.** El docente se encuentra en comisión, cuando por disposición de autoridad competente ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo, o atiende transitoriamente actividades distintas a las inherentes al empleo de que es titular.

**Artículo 138. Tipos de comisión.** Según los fines para los cuales se confieren, las comisiones pueden ser:

1. De servicio, para desempeñar labores docentes propias del cargo, en lugar diferente al de la sede habitual de trabajo; cumplir misiones especiales conferidas por autoridad competente; asistir a reuniones, conferencias, seminarios o congresos, actualización y perfeccionamiento, en representación de la UNIVERSIDAD; o realizar visitas de observación que interesen a la UNIVERSIDAD y que se relacionen con el área o la actividad en que presta sus servicios el docente, en atención a la movilidad contemplada en la flexibilización de la Educación Superior.
2. De estudio, para adelantar estudios de posgrado o asistir a cursos de actualización o complementación, cuando se trate de docentes de carrera.
3. Administrativas, para desempeñar un cargo administrativo dentro de la universidad o fuera de ella en función o empleos públicos de elección popular, de periodo, de libre nombramiento. Para disfrutar de una comisión administrativa el profesor deberá estar escalafonado.
4. Para atender invitaciones de gobiernos extranjeros, de organismos internacionales, de instituciones privadas nacionales o del exterior.

**Artículo 139. Comisiones en el interior del país.** Las comisiones en el interior del país, hasta por seis (6) meses, serán conferidas por el Rector; las que excedan este término deben ser autorizadas por el Consejo Superior Universitario.

**Parágrafo Único.** El Rector, previo concepto del Consejo Académico, podrá autorizar la ausencia de un docente de planta u ocasional de tiempo completo, para asistir a eventos académicos en el interior del país o en el exterior, cuando éstos no causen erogación al presupuesto de la UNIVERSIDAD por concepto de viáticos, transporte o inscripción.

**Artículo 140. Comisiones al exterior.** Para las comisiones al exterior, se deberá atender lo dispuesto por el Estatuto General y las demás normas vigentes sobre la materia.

**Artículo 141. Comisión para fines institucionales.** Solamente podrá conferirse comisión para fines que directamente interesen a la UNIVERSIDAD.

**Artículo 142. Comisión de servicios.** La comisión de servicios hace parte de los deberes de todo docente y no constituye forma de provisión de empleos.

**Parágrafo Único.** En lo relativo al pago de viáticos y gastos de transporte, así como en lo concerniente a la remuneración a que tiene derecho el comisionado, se atenderá lo dispuesto en las normas legales pertinentes.

**Artículo 143. Objeto y duración.** En el acto administrativo que confiere la comisión de servicios, deberá expresarse su objeto y duración, que podrá ser hasta por treinta (30) días, prorrogables por necesidades de la UNIVERSIDAD y por una sola vez, hasta por treinta (30) días más.

Dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de toda comisión de servicios, deberá rendirse informe escrito sobre su cumplimiento.

Queda prohibida toda comisión de servicios de carácter permanente.

**Artículo 144. Comisión para adelantar estudios.** La Comisión para adelantar estudios, sólo podrá conferirse a los docentes, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Ser docente escalafonado y tener por lo menos dos (2) años continuos de servicios a la UNIVERSIDAD.
2. Que las evaluaciones realizadas durante el año inmediatamente anterior al del otorgamiento de la comisión, sean satisfactorias y el docente no hubiere sido sancionado disciplinariamente.
3. Que la UNIVERSIDAD disponga de los medios para garantizar la continuidad de la actividad docente o los recursos financieros tanto para la provisión de la vacancia transitoria como para los gastos de comisión.
4. Que los estudios a realizar correspondan al área de desempeño del docente.

**Artículo 145. Suscripción de un convenio.** Todo docente, a quien por seis (6) o más meses, se le confiera comisión de estudios que implique separación total o parcial en el ejercicio de las funciones propias del cargo, suscribirá con la UNIVERSIDAD un convenio, en virtud del cual se obliga a prestar sus servicios a la entidad en el cargo de que es titular o en otro de igual categoría, por un tiempo correspondiente al doble del tiempo de la comisión.

Este término, en ningún caso podrá ser inferior a un (1) año y con una dedicación no menor a la que tenía en el momento de otorgarle la comisión.

Cuando la comisión de estudios se realiza en el exterior por un término menor de seis (6) meses, el docente estará obligado a prestar sus servicios a la UNIVERSIDAD por un lapso no inferior a seis (6) meses.

**Artículo 146. Póliza de garantía.** Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio, el docente deberá constituir a favor de la UNIVERSIDAD, una póliza de garantía en cuantía equivalente al cincuenta por ciento (50%) de lo que el docente pueda devengar durante su permanencia en la comisión de estudios, incluyendo la totalidad de los costos directos que ocasione al presupuesto de la UNIVERSIDAD.

**Artículo 147. Revocatoria de comisión.** La UNIVERSIDAD podrá revocar en cualquier momento la comisión y exigir que el docente reasuma las funciones de su empleo, cuando por cualquier medio se verifique que la asistencia, la disciplina o el rendimiento en el estudio no son satisfactorios, o no se hayan cumplido las obligaciones pactadas.

En este caso, el docente deberá reintegrarse a sus funciones en el plazo que sea señalado y prestar sus servicios conforme a lo dispuesto en el Artículo 92, so pena de hacerse efectiva la póliza de garantía, sin perjuicio de las medidas administrativas y las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

**Artículo 148. Terminación de la comisión.** Al término de la comisión de estudios, el docente deberá presentarse ante el Rector, de lo cual se dejará constancia escrita y tendrá derecho a ser reintegrado al servicio.

El tiempo de la comisión de estudios se entenderá para todos los efectos legales, como de servicio activo esto es que esta situación no implica pérdida de antigüedad para efectos de ascenso el escalafón ni de ninguno de los beneficios que conforme al derecho se extiendan a los docentes.

**Artículo 149. Informes de comisión.** El docente en comisión deberá enviar semestralmente al Decano o jefe inmediato, con copia a la División de Recursos Humanos, informes sobre el desarrollo de la comisión, acompañado de los certificados correspondientes, sin perjuicio de que la UNIVERSIDAD pueda solicitarlos en cualquier tiempo.

**Artículo 150. Categoría y Dedicación.** Durante el período de la comisión de estudios, no se podrá cambiar la categoría ni la dedicación del docente.

**Artículo 151. Comisiones con exención total de la carga académica.** Las comisiones de estudio en el exterior y en el país, con exención total de la carga académica, se otorgarán por un término no mayor de dos (2) años, prorrogables una sola vez hasta por otro año para la obtención del doctorado, previo concepto favorable del Consejo Académico.

**Parágrafo 1.** En casos especiales podrá ampliarse el término de la comisión en el exterior, hasta por otros tres (3) meses para perfeccionamiento lingüístico.

**Parágrafo 2.** Las prórrogas en caso de ser requeridas, estarán acordes con la normatividad y las circunstancias de la institución con las que se realiza la comisión.

**Parágrafo 3.** En casos especiales podrá ampliarse el término de la comisión en el exterior, o en el país en los siguientes casos: para perfeccionamiento lingüístico y para la terminación de los estudios de maestría o doctorado; para estos últimos, la Universidad realizará descargas de tiempo parcial o total según el caso, con horas de investigación que permitan la culminación del proyecto de maestría, o tesis doctoral, o estudios posdoctorales; se podrá ampliar el término de la comisión en casos de licencia por enfermedad, alteración del orden público o por efectos de salud pública.

**Artículo 152. Nueva comisión.** El docente a quien se le confiera una comisión de estudio de un (1) año o más de duración, no tendrá derecho a una nueva comisión de estudios de esta duración mientras esté cumpliendo los compromisos adquiridos con la UNIVERSIDAD, originados en la anterior comisión.

**Parágrafo Único.** Los docentes que hayan finalizado el periodo efectivo de comisión de estudios y se encuentren pagando el tiempo de contraprestación, poseen el derecho de acceder a nuevas comisiones para la participación en eventos académicos en el país o en el exterior siempre y cuando las mismas sean inferiores a quince (15) días y en beneficio de la investigación que desarrolla hasta que haya cumplido los compromisos adquiridos con la Universidad en la comisión de larga duración.

**Artículo 153. Legalización.** El docente no podrá iniciar la comisión sin haber legalizado su situación con la UNIVERSIDAD en materia contractual y administrativa. El incumplimiento de esta disposición se considera como abandono del cargo.

**Artículo 154. Provisión transitoria.** En los casos de comisión de estudios, podrá proveerse el empleo vacante transitoriamente, si hay disponibilidad en el presupuesto de la vigencia; el docente que reemplaza al titular podrá percibir la remuneración correspondiente; sin perjuicio del pago del salario que corresponda al docente comisionado.

**Artículo 155. Comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción.** Podrá otorgarse comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, cuando el nombramiento recaiga en un docente de carrera. Su otorgamiento, así como la fijación del término de la misma, compete al Rector.

**Artículo 156. Otorgamiento de la Comisión.** La designación de un docente para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción en la misma UNIVERSIDAD implica el otorgamiento de la comisión.

**Artículo 157. Remuneración.** Mientras un docente desempeñe un cargo administrativo o directivo en la UNIVERSIDAD, podrá escoger entre la remuneración del cargo y sus asignaciones o la que le corresponda como docente.

**Artículo 158. Finalización de comisión.** Al finalizar el término de la comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o cuando el docente comisionado haya renunciado a la misma, antes del vencimiento de su término, deberá reintegrarse inmediatamente al empleo docente del cual es titular. Si no lo hiciere, incurrirá en abandono del cargo, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y demás normas vigentes.

**Artículo 159. Derechos.** La comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción no implica pérdida ni mengua de los derechos como docente de carrera.

## **CAPÍTULO VI ENCARGO**

**Artículo 160. Encargo.** El docente se encuentra en encargo, cuando acepta la designación para asumir transitoriamente en forma parcial o total, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

En este evento, el docente podrá escoger entre recibir la asignación de su cargo o la remuneración correspondiente al otro empleo, siempre y cuando ésta no sea percibida por su titular.

**Artículo 161. Vacancia temporal.** Cuando se trate de vacancia temporal, el docente encargado de otro empleo, sólo podrá desempeñarlo durante el término de tres (3) meses; vencidos los cuales, el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Al vencimiento del encargo, quien lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y recuperará plenamente las del cargo del cual es titular, si no lo estaba desempeñando de manera simultánea.

**Artículo 162. Situación de antigüedad.** El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de antigüedad en el empleo de que es titular, ni afecta la situación de docente de carrera.

## **CAPÍTULO VII SERVICIO MILITAR RESERVISTA**

**Artículo 163. Servicio militar reservista.** Cuando un docente sea convocado en su calidad de reservista, su situación como docente no sufrirá ninguna alteración; quedará exento de todas las obligaciones anexas al servicio civil y no tendrá derecho a percibir la remuneración que corresponda al cargo del cual es titular.

**Artículo 164. Finalización.** Al finalizar el período de llamamiento a filas el docente tiene derecho a ser reintegrado a su empleo o a otro, de igual categoría y de funciones similares.

**Artículo 165. Tiempo para efectos de pensión o cesantía.** El tiempo de servicio como reservista será tenido en cuenta para efectos de cesantía y pensión de jubilación o de vejez en los términos de la Ley.

**Artículo 166. Licencia.** El docente que sea convocado en su calidad de reservista deberá comunicar el hecho al Rector de la UNIVERSIDAD, quien procederá a conceder licencia por todo el tiempo de la convocatoria.

**Artículo 167. Procedimientos disciplinarios para reservistas.** La convocatoria como reservista suspende los procedimientos disciplinarios que se adelanten contra el docente, e interrumpe y borra los términos legales corridos para interponer recursos. Reincorporado al servicio se reanudarán los procedimientos y comenzarán a correr los términos.

**Artículo 168. Finalización servicio como reservista.** Concluido el servicio como reservista, el docente tendrá treinta (30) días contados a partir del día de la baja, para reincorporarse a sus funciones. Vencido este término, si no se presentare a reasumir sus funciones o si manifestare su voluntad de no reasumirlas, será retirado del servicio docente.

## **CAPÍTULO VIII VACACIONES**

**Artículo 169. Vacaciones.** Por cada año completo de servicios el personal docente de planta tiene derecho a treinta días de vacaciones, de los cuales quince (15) serán hábiles continuos y quince (15) calendario.

**Artículo 170. Vacaciones colectivas.** Cuando la UNIVERSIDAD conceda vacaciones colectivas, los docentes podrán disfrutarlas por anticipado aún si no se ha causado este derecho. Cuando se concedan vacaciones colectivas, los docentes de carrera que no hayan completado el año continuo de servicio autorizarán por escrito al respectivo pagador de la UNIVERSIDAD para que, en caso de que su retiro se cause antes de completar el año de labor, se descuenta de sus emolumentos y prestaciones el valor recibido por descanso vacacional y prima de vacaciones.

**Artículo 171. Vacaciones durante comisiones de estudio.** Los períodos de vacaciones legales que se causen durante comisiones de estudio no inferiores a un año o por año sabático, se considerarán disfrutadas en el lapso a que se refieran estas situaciones laborales administrativas.

**Artículo 172. Aplazamiento o Interrupción de vacaciones.** Cuando por necesidades del servicio sea necesario aplazar o interrumpir las vacaciones de un docente, el Rector o en quien se delegue dicha facultad, expedirá una resolución motivada y se dejará constancia en la hoja de vida del docente.

**Parágrafo 1.** Cuando un docente no hace uso de las vacaciones colectivas, no tiene derecho a ningún reconocimiento posterior de ella en dinero, salvo excepciones previstas en el Decreto-ley 1045 de 1978.

**Parágrafo 2.** El otorgamiento de las vacaciones aplazadas se hace igualmente mediante resolución del Rector o en quien se delegue dicha facultad, a solicitud del docente y previo concepto favorable del respectivo decano de facultad, director de programa o jefe de dependencia, según el caso.

**Artículo 173. Acumulación de vacaciones.** La acumulación de vacaciones solamente puede hacerse por períodos correspondientes a dos (2) años, por necesidades del servicio, y su goce debe decretarse dentro del año calendario siguiente al de su causación.

## **CAPÍTULO IX PERÍODO SABÁTICO**

**Artículo 174. Período sabático.** El periodo sabático, es un estímulo que la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca otorgará a los docentes de carrera de tiempo completo, medio tiempo o dedicación exclusiva, quienes por periodo de un (1) año se separarán de su responsabilidad académica, con goce del 100% de su salario y sin pérdida de antigüedad. El Consejo Superior Universitario, a propuesta del Consejo Académico, podrá conceder, un periodo sabático por un (1) año calendario a los docentes decarrera que reúnan los siguientes requisitos:

1. Que sea de dedicación exclusiva, de tiempo completo o medio tiempo.

2. Que haya cumplió siete (7) años calendario continuo o discontinuo de servicio efectivo de Tiempo Completo o Exclusivo a la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
3. Que esté escalafonado como Asociado o Titular.
4. Que tenga como finalidad exclusiva dedicar su jornada laboral durante este periodo a la investigación y la elaboración del correspondiente producto, a escribir un libro o diseñar y desarrollar contenidos y actividades para material didáctico o recursos digitales, objetos aprendizaje (OA) o informativos (OI) y ambientes aprendizaje.
5. El docente podrá realizar actividades en el marco de convenios o programas interinstitucionales o la realización de pasantías.
6. Que presente un plan de trabajo para realizar en ese periodo, al Consejo de Facultad respectivo o al Comité de ciencias Básicas y que este lo apruebe y recomiende ante el Consejo Académico.
7. Para quienes deseen ejercer el derecho nuevamente, los siete (7) o más años continuos se contarán a partir de la fecha de terminación del último periodo sin carga docente específica o año sabático. El periodo sabático se otorgará al docente máximo en dos oportunidades.

**Parágrafo Único.** El plan o proyecto para realizar en el periodo sabático que se presente al Consejo de Facultad o al Comité del Programa de Ciencias Básicas, deberá cumplir con las normas sobre trabajos en cuanto a presentación, redacción y soportes bibliográficos. Este plan deberá cubrir un año calendario completo.

**Artículo 175. Procedimiento.** Los Consejos de Facultad o Comité de Ciencias Básicas considerarán además los siguientes factores para consentir del disfrute del año sabático:

1. Dedicación.
2. Antigüedad.
3. Categoría en el escalafón.
4. El tiempo transcurrido entre la causación del estímulo y la solicitud para el disfrute.
5. Plan de actividades del docente durante el año sabático.

**Artículo 176. Cupos Periodo Sabático.** Para el disfrute del año sabático, los Consejos de Facultad o el Comité de Ciencias Básicas, fijaran cupos de acuerdo a su planta de personal docente y a las necesidades del servicio para cada semestre calendario. Estos cupos no podrán ser menores al diez por ciento (10%) del personal docente que tenga el derecho a disfrutar el año sabático para cada semestre calendario.

**Parágrafo Único.** No podrán salir simultáneamente al goce del periodo sabático, los docentes de componentes temáticos afines, cuya ausencia pueda entorpecer el desarrollo normal de las correspondientes asignaturas. En tal caso, el docente a quien se le postergue el goce del periodo sabático no perderá el derecho para gozar de él y mantendrá la prioridad en el turno quien este favorecido por razón de antigüedad.

**Artículo 177. Concesión del período sabático.** La concesión del periodo sabático debe ser aprobada por el Consejo Superior Universitario, por recomendación del Consejo Académico.

**Artículo 178. Acta de compromiso período sabático.** Antes de disfrutar del periodo sabático el docente celebrará un acta de compromiso con la Universidad, en la cual se determinará:

1. Identificación de las partes.
2. Competencia y capacidad para celebrarlo
3. Objetivo (Periodo Sabático).
4. Vigencia fiscal y duración.
5. Síntesis del proyecto de trabajo.
6. Cronograma de actividades.
7. Compromisos de parte del docente y de la Universidad.

**Artículo 179. Finalización del período sabático.** Sin perjuicio de lo contemplado en el artículo anterior, el docente debe presentar el informe del trabajo, resultante del periodo sabático, al Consejo Académico y socializarlo ante la comunidad académica, para efecto de comprobar su calidad, a más tardar, tres (3) meses después de su reintegro, es decir, de la finalización del periodo sabático.

**Artículo 180. Publicación del trabajo de investigación.** La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca publicará el trabajo de investigación realizado en el periodo sabático, si una vez evaluado amerita su publicación. En caso de que la Universidad no lo publique en un término de un año después de emitido el concepto del evaluador, el docente podrá publicarlo a título personal.

**Parágrafo Único.** La publicación resultante del trabajo desarrollado en el año sabático tendrá prioridad frente a otras publicaciones.

**Artículo 181. Producción y distinción.** El trabajo realizado por el docente durante el periodo sabático se tendrá en cuenta como producción académica para efectos salariales y para las distinciones académicas que amerite.

**Artículo 182. Desplazamiento al exterior.** Delegar en el Rector de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca la facultad de conceder autorización para desplazarse al exterior a los docentes que se encuentren disfrutando del año sabático.

**Parágrafo Único.** En este caso de autorización o permiso de desplazarse al exterior, debe ser conexo con su plan de trabajo en el año sabático y no causa erogación alguna.

## TÍTULO SÉPTIMO RECONOCIMIENTOS

### CAPÍTULO ÚNICO

#### DISTINCIONES ACADÉMICAS Y ESTÍMULOS

**Artículo 183. Distinciones académicas.** Se establecen las siguientes distinciones académicas para docentes de planta y ocasionales vinculados con la Universidad en todas las categorías:

1. Excelencia Docente
2. Excelencia en Investigación.
3. Excelencia en Proyección Social.
4. Excelencia Académico-Administrativa

**Artículo 184. Excelencia Docente.** Se concederá al docente de planta u ocasional que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño docente en toda la universidad en el año respectivo. Se entregará cada año mediante acto o espacio destinado para tal fin y consistente en el Escudo de la UNIVERSIDAD y un pergamino, más una bonificación equivalente al 70% del salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez por vigencia

**Artículo 185. Excelencia en Investigación.** Se concederá al grupo de investigación, conformado por docentes de planta u ocasionales, que hubiere realizado la investigación más destacada en el período correspondiente y se entregará cada año, consiste en el Escudo de la UNIVERSIDAD, un pergamino y una bonificación equivalente al 70% del salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez por vigencia.

**Artículo 186. Excelencia en Proyección Social.** Se concederá al docente de planta u ocasional que hubiere realizado el proyecto de proyección social más destacado en el período correspondiente y se entregará cada año, consiste en el Escudo de la UNIVERSIDAD, un pergamino y por una única vez por vigencia y una bonificación equivalente al 70% del salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez por vigencia.

**Artículo 187. Excelencia Académico-administrativa.** Se concederá al docente de planta u ocasional que se haya destacado en el cumplimiento de la labor Académico-Administrativa. Se entregará cada año, consiste en el Escudo de la UNIVERSIDAD, un pergamino, y una bonificación equivalente al 70% del salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez por vigencia.

**Artículo 188. Procedimiento para otorgar las distinciones.** Las distinciones a que se refieren los artículos anteriores serán otorgadas por el Consejo Superior Universitario previo concepto del Consejo Académico mediante acto administrativo, del cual quedará constancia en la respectiva hoja de vida del docente y serán entregadas en acto solemne.

**Artículo 189. Estímulos.** Algunos de los estímulos para los docentes en general:

1. Reconocimiento escrito y exaltación pública, otorgados por el Rector en forma individual o grupal.
2. Mención honorífica, otorgada por el Consejo Académico a los docentes de planta por quinquenios vencidos teniendo en cuenta la mística, eficiencia y eficacia en el ejercicio del cargo.
3. La participación en representación de la Universidad, en eventos de actualización y perfeccionamiento docente tales como seminarios, congresos, pasantías, posgrados y otros que le permitan mejorar su nivel profesional, académico y pedagógico. En estos casos se concederá la comisión correspondiente, con sujeción a los criterios expuestos en el título VIII del presente Estatuto, para lo que la Universidad podrá subsidiar como estímulo un porcentaje del costo respectivo o conceder el tiempo oportuno para la realización de los estudios.

## TÍTULO OCTAVO BIENESTAR CAPÍTULO ÚNICO BIENESTAR Y DESARROLLO

**Artículo 190. Bienestar y desarrollo.** La UNIVERSIDAD a través de la Rectoría y la División del Medio Universitario preserva, estimula y desarrolla el bienestar cultural, intelectual, laboral y social de los docentes, para lo cual diseñará planes y programas que conduzcan al cumplimiento de estos propósitos

**Artículo 191. Actualización y perfeccionamiento.** Los docentes tendrán derecho a participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico. Para el efecto, el Consejo Académico, adoptará periódicamente programas de actualización, perfeccionamiento y desarrollo, de acuerdo con los planes de la UNIVERSIDAD y las necesidades de los docentes.

**Parágrafo Único.** El programa general de desarrollo docente será renovado anualmente por cada Facultad, con la asesoría de la oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo con base en las propuestas presentadas por los programas académicos y de acuerdo con las políticas educativas de la UNIVERSIDAD y las políticas públicas: deberá definir las áreas básicas de actualización y perfeccionamiento, establecer prioridades, identificar y cuantificar las necesidades de formación de docentes en las distintas categorías y fijar el presupuesto requerido para su cumplimiento.

**Artículo 192. Modalidades de actualización y perfeccionamiento.** Para atender las necesidades de desarrollo docente, la UNIVERSIDAD empleará especialmente tres (3) modalidades a saber:

1. En el presupuesto anual de la Universidad se destinará un rubro para cubrir los gastos que demande la realización de programas académicos de posgrado; organización de seminarios, simposios, congresos, cursos específicos o grupos de trabajo, alrededor de proyectos de investigación.
2. Comisiones de estudio, becas, intercambios para adelantar programas de formación avanzada o para recibir entrenamiento en servicio, en instituciones de reconocido prestigio académico o científico y de un nivel de formación adecuado a las necesidades de la UNIVERSIDAD. Para el desarrollo del presente numeral el Consejo Superior Universitario, expedirá la reglamentación correspondiente.
3. Asistencia de los docentes como ponentes o participantes activos en congresos, seminarios, simposios y otras actividades organizadas por instituciones reconocidas que permitan el contacto de los docentes con los adelantos científicos, tecnológicos, culturales y artísticos en campos teóricos o aplicados.

**Parágrafo Único.** Se dará prelación para asistir a los eventos citados en el presente artículo, a los docentes que obtengan las distinciones académicas referidas en el Título Sexto.

**Artículo 193. Requisitos para actualización y perfeccionamiento.** Todas las solicitudes de actualización y perfeccionamiento docente deberán cumplir por lo menos los siguientes requisitos:

1. El área o disciplina escogida por el docente debe estar incluida expresamente dentro del plan de desarrollo de la dependencia a la cual pertenece.
2. La solicitud deberá tener la recomendación del Consejo de Facultad.

**Artículo 194. Programa Desarrollo Profesional.** La Vicerrectoría Académica en colaboración con la Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo y la División Recursos Humanos o quien haga sus veces, velará por una buena utilización de los recursos y por la aplicación equitativa del programa.

**Artículo 195. Aspectos generales.** La UNIVERSIDAD estimulará de manera especial la actividad científica, artística, técnica, humanística y deportiva y generará condiciones de trabajo adecuadas que permitan a los docentes el desarrollo de una tarea fructífera y acorde con los objetivos que la institución se ha formulado.

**Artículo 196. Investigación, publicación y divulgación.** La investigación es una función fundamental de educación superior; la UNIVERSIDAD fortalecerá la infraestructura que garantice las tareas del docente, facilite el perfeccionamiento de los planes, establecerá los mecanismos de publicación y divulgación de las actividades investigativas y el presupuesto correspondiente.

**Parágrafo Único.** Para hacer efectivos los programas de investigación, la UNIVERSIDAD incluirá un monto para el fomento y desarrollo de las actividades de investigación, en el presupuesto correspondiente a cada vigencia de conformidad con las políticas institucionales y las políticas públicas del sector educativo.

**Artículo 197. Producción académica.** La UNIVERSIDAD, de acuerdo con su presupuesto, y con las políticas de mejoramiento académico tendrá como objetivo estratégico darles una dimensión propia a sus publicaciones con el ánimo de validar suficientemente los procesos investigativos, divulgar la información para democratizar e incrementar las posibilidades de acceder al conocimiento y ejercer a su vez una función social y cultural que le compete y obliga dadas sus características inherentes como institución de educación superior.

La UNIVERSIDAD propiciará fortalecer sus funciones básicas estimulando la producción académica del docente con la publicación de artículos, ensayos, libros y textos; el diseño y desarrollo de contenidos y actividades para material didáctico o recursos digitales, con mediación de las tecnologías de la información y comunicación TIC, tecnologías de aprendizaje y conocimiento TAC, tecnologías del empoderamiento y participación TEP, tecnologías para investigación y publicación TIP, tecnologías de redes neuronales artificiales/inteligencia y conocimiento global y universal TRNA/ICGU, Objetos de Aprendizaje OA, informativos virtuales IV y ambientes de aprendizaje, aplicación de nuevas tecnologías; igualmente promocionará eventos académicos, culturales y artísticos relacionados con su área y especialización. Además, promoverá la publicación de otras obras no relacionadas con la especialización del docente, pero cuyo contenido cumpla con los objetivos, funciones y requisitos de la Institución.

**Artículo 198. Asignación horas en el plan de trabajo** La Rectoría asignará en cuatro (4) horas semanales la asignación académica a los docentes que desempeñen funciones de representación del estamento docente ante los Consejos: Superior Universitario, Académico y de Facultades y ante el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje.

**TÍTULO NOVENO  
CESACIÓN DOCENTE  
CAPÍTULO ÚNICO  
RETIRO DEL SERVICIO**

**Artículo 199. Cesación docente.** La cesación definitiva en el ejercicio de las funciones se produce por los siguientes casos:

1. Renuncia debidamente aceptada.
2. Revocatoria del nombramiento, cuando no se acreditan los requisitos necesarios para el cumplimiento del cargo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, normas que la modifiquen o deroguen.
3. Destitución.
4. Separación del cargo como declaratoria de la vacante del mismo.
5. Retiro por pensión de jubilación.
6. Invalidez absoluta o incapacidad parcial o permanente que le impida el correcto ejercicio del cargo, según lo dispuesto en las normas de seguridad social.
7. Haber llegado a la edad de retiro forzoso.
8. Decisión judicial o administrativa que implique suspensión en el ejercicio de derechos y funciones públicas.
9. Abandono del cargo.
10. Muerte.

**Parágrafo 1.** El retiro del servicio produce la pérdida de los derechos derivados de la carrera docente.

**Parágrafo 2.** El acto que disponga la separación del servicio del personal inscrito en el escalafón docente universitario deberá ser motivado.

**Artículo 200. Renuncia.** La renuncia, se produce cuando el docente manifieste por escrito, en forma espontánea e inequívoca, la decisión de separarse del servicio.

**Artículo 201. Procedimiento.** Presentada la renuncia su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito señalando la fecha en que se hará efectiva, la cual no podrá ser posterior a quince (15) de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se hubiere decidido sobre la renuncia, el docente dimitente podrá separarse del servicio sin incurrir en abandono del cargo, o continuar en el desempeño del mismo caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

**Parágrafo Único:** la renuncia regularmente aceptada será irrevocable y su presentación u aceptación no constituye obstáculo para ejercer la acción disciplinaria.

**Artículo 202. Abandono de cargo.** El abandono del cargo se produce cuando el docente sin justa causa:

1. No reasume sus funciones al día siguiente al vencimiento de la licencia, permiso, comisión o vacaciones reglamentarias.
2. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días hábiles consecutivos.
3. No asume el cargo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique un traslado.
4. Inicie una comisión sin haber dejado legalizada su situación con la UNIVERSIDAD.
5. En caso de renuncia, sin que la misma haya sido admitida.

**Parágrafo Único.** En los casos contemplados en el presente artículo la autoridad nominadora presumirá el abandono del cargo y podrá declarar la vacancia del mismo.

**Artículo 203. Declaratoria de insubsistencia.** La declaratoria de insubsistencia corresponderá al Rector. Cuando se tratara de un profesor escalafonado se requerirá concepto previo, no vinculante, del Consejo Académico.

La declaratoria de insubsistencia del nombramiento procederá:

1. Durante el período de prueba, si el docente no tuviere evaluación aprobatoria.
2. Cuando al finalizar el período de prueba, el docente no cumple los requisitos para ser escalafonado.
3. Cuando la evaluación consolidada del docente escalafonado no fuere satisfactoria en dos periodos anuales consecutivos o cuando en los últimos cinco (5) años obtuviere tres (3) evaluaciones no satisfactorias.

**Artículo 204. Destitución.** La destitución de un docente solo procederá como sanción disciplinaria, con observancia del procedimiento señalado en este Estatuto y demás normas vigentes sobre la materia.

**Artículo 205. Cesación por invalidez.** La cesación en el ejercicio de las funciones por invalidez procederá de conformidad con las normas vigentes sobre Seguridad Social.

**Artículo 206. Retiro por decisión judicial.** El retiro por decisión judicial procederá cuando el docente hubiese sido condenado por un hecho punible, doloso o preterintencional, en el marco de la decisión de autoridad competente.

## TÍTULO DÉCIMO DISPOSICIONES APLICABLES A DOCENTES CATEDRÁTICOS Y OCASIONALES

### CAPÍTULO I

#### DOCENTES CATEDRÁTICOS

**Artículo 207. Disposiciones aplicables a docentes catedráticos.** Es Docente catedrático aquel docente universitario que presta sus servicios por horas durante determinado ciclo académico a la Universidad, siempre y cuando el número de horas cátedra no supere las trece (13) horas semanales. Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni empleados oficiales y gozan proporcionalmente del régimen prestacional establecido para los docentes de carrera.

**Artículo 208. Definición hora cátedra.** Se entiende por hora cátedra, la hora en la cual se desarrolla una actividad académica de enseñanza por parte del docente.

**Artículo 209. Valor hora cátedra.** El valor de la hora cátedra se determina de acuerdo con la categoría que le corresponda en la clasificación que se establece en el presente Estatuto.

**Artículo 210. Vinculación docentes catedráticos.** La vinculación de los docentes catedráticos se hará por resolución rectoral por periodos académicos. Para ser vinculado como docente catedrático se requiere como mínimo:

1. Tener título Profesional Universitario en el campo particular de su actividad docente.
2. Tener título de posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado) en el área disciplinar.
3. Tarjeta profesional vigente en los casos que exija la ley.
4. Acreditar dos (2) años de experiencia en el área disciplinar como docente de cátedra o un (1) año de experiencia docente de tiempo completo o medio tiempo o título de posgrado en pedagogía o educación.
5. Ser ciudadano en ejercicio o residente autorizado.
6. No estar inhabilitado para el ejercicio del cargo.

## CAPÍTULO II DOCENTE OCASIONAL

**Artículo 211. Disposiciones aplicables a docentes ocasionales.** Son docentes ocasionales quienes prestan sus servicios transitoriamente a la UNIVERSIDAD por un periodo inferior a un año, con dedicación de Tiempo Completo o de Medio Tiempo para realizar actividades propias de la Institución, entre otras, docencia, investigación, proyección social o académico-administrativas. Gozan del régimen prestacional establecido para los docentes de planta de forma proporcional a su tiempo laborado.

**Parágrafo Único:** Los profesores ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral. No obstante, su vinculación se hace conforme a las reglas que define la Universidad.

**Artículo 212. Vinculación docente ocasional.** Para ser vinculado como docente ocasional se requiere como mínimo:

1. Tener título Profesional Universitario en el campo particular de su actividad docente.
2. Tener título de posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado) en el área disciplinar o pedagógica.
3. Acreditar dos (2) años de experiencia en el área disciplinar como docente de cátedra o un (1) año de experiencia docente de tiempo completo o medio tiempo o título de posgrado en pedagogía o educación.
4. Acreditar dos (2) años de experiencia en el área profesional respectiva según el perfil requerido.
5. Ser ciudadano en ejercicio o residente autorizado.
6. No estar inhabilitado para el cargo.

**Artículo 213. Tiempo de vinculación.** Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la Universidad para un periodo inferior a un año. Su vinculación se hará por resolución rectoral.

**Artículo 214. Comisiones.** Los docentes ocasionales podrán participar de comisiones locales, regionales, o nacionales, conforme a la disponibilidad presupuestal y a la reglamentación; para tal efecto atendiendo a las necesidades de cada facultad y del Programa de ciencias básicas, de acuerdo a las necesidades de capacitación y perfeccionamiento docente.

## TÍTULO DÉCIMO PRIMERO CAPÍTULO I DEL COMITÉ INTERNO DE ASIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE PUNTAJE

**Artículo 215. Conformación.** La asignación y reconocimiento de bonificaciones, de puntos salariales por títulos, categorías, experiencia calificada, cargos académico administrativos de libre y nombramiento y remoción, y desempeño destacado en labores de docencia y extensión, y el reconocimiento de los puntos salariales asignados a la producción académica por los pares externos, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1279 de 2002 o lo que establezca la normatividad vigente y en el presente Estatuto, es realizado por el Comité Interno de Reconocimiento y Asignación de Puntaje-CIARP integrado por:

1. El Vicerrector Académico o su delegado, quien lo preside.
2. Dos (2) Decanos designados por el Consejo Académico.
3. El jefe de la Oficina de Investigaciones, o quien haga sus veces.
4. Dos (2) profesores de planta elegidos por los profesores.
5. El jefe de la División Recursos Humanos o quien haga sus veces, con voz y sin voto, quien hará las veces de secretario.

**Parágrafo Único.** Los representantes de los Decanos y de los Profesores, serán elegidos por períodos de dos (2) años.

**Artículo 216. Funciones.** Son funciones del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje -CIARP:

1. Recomendar al señor Rector la asignación de los puntajes correspondientes a los factores señalados en el artículo 6°, literales a) b), c) y d); artículo 12, literales a), b), c), d), e) y f); artículo 18 y artículo 28, literales a), b), c) del Decreto 1279 de 2002 o lo que establezca la normatividad vigente.
2. Recomendar al señor Rector el reconocimiento de las bonificaciones por el desempeño destacado en docencia y extensión y por la productividad académica, según lo dispuesto en los Artículos 3° y 4° del Decreto 1279 de 2002 o lo que establezca la normatividad vigente y en este Estatuto.
3. Definir criterios complementarios para la evaluación de los factores que en el Decreto 1279 de 2002 o lo que establezca la normatividad vigente, generen puntos salariales o de bonificación.
4. Comunicar la decisión de asignación de puntaje salarial y de bonificación a la División Recursos Humanos, a la Facultad respectiva, al Programa de Ciencias básicas y al docente interesado.
5. Ejercer las demás funciones asignadas en el Decreto 1279 de 2002 o lo que establezca la normatividad vigente y el Consejo Superior de la Universidad.

## TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 217. Disposiciones generales.** El Consejo Académico reglamentará los siguientes aspectos:

1. El sistema de evaluación periódica académica de seguimiento, según lo establecido en el artículo 58 del Decreto 1279 de 2002 o lo que establezca la normatividad vigente, en concordancia con lo establecido en este estatuto sobre la materia.
2. El sistema de evaluación y asignación de puntos por desempeño destacado en actividades de dirección académico-administrativa.
3. La asignación de puntos por experiencia calificada.
4. El sistema de evaluación periódica para el reconocimiento de puntos salariales y bonificaciones en el desempeño destacado de las labores de docencia, investigación y extensión.

**Artículo 218. Reglamentación.** El Consejo Académico, expedirá los acuerdos reglamentarios que faciliten desarrollar las normas establecidas en el presente Estatuto.

**Artículo 219. Régimen salarial y prestacional.** El régimen salarial y prestacional de los docentes se regirá por la Ley 4 de 1992, por el Decreto 1279 de 2002 y las demás normas que los modifiquen, adicionen y complementen. El valor del punto para los docentes será el fijado por el Gobierno Nacional.

**Parágrafo único: Viáticos.** De conformidad con el Decreto 1279 de 2002 o lo que establezca la normatividad vigente a los empleados públicos docentes, se les aplica la escala de viáticos fijada para el Sector Central de la Administración Pública Nacional.

**Artículo 220. Condición de tiempo completo** La condición de tiempo completo es incompatible con el desempeño de cargos públicos o privados de medio tiempo o tiempo completo. Tanto la condición de tiempo completo como el medio tiempo será incompatible con el ejercicio de actividades profesionales, laborales o comerciales, en horas que interfieran con el horario de trabajo dispuesta por la universidad para los docentes en cada período académico y que no será inferior a la que corresponda a su dedicación. El incumplimiento en lo dispuesto en este artículo por parte de un docente constituirá falta grave, cuya sanción puede llegar hasta la destitución de cargo.

**Artículo 221. Condición como docente de cátedra.** El desempeño de la docencia como docente de cátedra no es, por este solo hecho, incompatible con el ejercicio profesional, con el desempeño de otros empleos públicos, ni con la celebración de contratos con el Estado. Sin embargo, no se podrán celebrar tales contratos con la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

**Artículo 222. Vigencia.** El presente Estatuto rige a partir de su aprobación y tendrá efectos a partir del primer período académico de 2022 y deroga las normas que le sean contrarias en todo o en parte, en especial el Acuerdo 022 del 5 de julio de 2000.

**Parágrafo Único:** Los procedimientos y actuaciones que estén en curso a la entrada en vigencia del presente estatuto, culminarán de conformidad con el Acuerdo 022 del 5 de julio de 2000.

**Artículo 223. De la Reforma y Modificación.** El presente estatuto podrá ser reformado o modificado por el Consejo Superior Universitario, para lo cual se deberán generar los mecanismos y espacios de participación del estamento docente, bajo la coordinación de la Rectoría.

**Artículo 224. Notificación.** Copia del presente Acuerdo será enviada al Ministerio de Educación Nacional para efectos de inspección y vigilancia.

**Artículo 225. Reglamentación.** El presente Estatuto Docente se reglamenta en concordancia con la Constitución Política de Colombia y demás normatividad vigente.

**Artículo 226. Artículo Transitorio.** El Acuerdo 022 de 2000, continuará vigente hasta la entrada en vigor del presente Acuerdo.

**Artículo 227. Artículo Transitorio.** La evaluación de los docentes para el primer periodo académico 2022 se realizará teniendo en cuenta:

1. El valor porcentual de cada sector será el establecido en el presente estatuto y se utilizarán los instrumentos vigentes al momento de la aplicación.

#### **COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Expedido en Bogotá, D.C., a los 07 de diciembre de 2021

LA PRESIDENTA DEL CONSEJO,



**ADRIANA MARÍA LÓPEZ JAMBOOS**

LA SECRETARIA DEL CONSEJO,



**SANDRA YULIET MONCADA CASANOVA**

Revisó:

Ana Isabel Mora Bautista  
Vicerrectora Académica



Myriam Sepúlveda López  
Vicerrectora Administrativa (e)



Carlos Eduardo Ortiz Rojas  
Jefe Oficina Jurídica

