

## ACUERDO C.D. N° 10

16 de diciembre de 2022

**Por el cual se adopta el estatuto para los docentes de educación superior de la Fundación Universitaria Católica del Norte.**

El Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Católica del Norte, en ejercicio de las atribuciones conferidas en los Estatutos Generales de la Institución (artículo 17, literal f), y,

### CONSIDERANDO:

Que los artículos 29 y 123 de la Ley 30 de 1992 confieren a las instituciones de educación superior autonomía para adoptar su propio régimen del personal docente.

Que, de acuerdo con la realidad institucional, el contexto educativo del país y el horizonte de la alta calidad se hace necesario expedir un nuevo Estatuto Docente.

Que, de acuerdo con el Estatuto General de la Institución, es competencia del Consejo Directivo, adoptar, modificar y/o actualizar el Estatuto Docente.

Que, en virtud de lo anterior, el Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Católica del Norte,

### ACUERDA:

**ARTÍCULO 1.** Adoptar el siguiente Estatuto para los docentes de educación superior de la Fundación Universitaria Católica del Norte con los fundamentos que a continuación se expresan:

### PREÁMBULO

La Fundación Universitaria Católica del Norte es una institución de educación superior, de orden privado, que nace como resultado del amor a la educación, la sensibilidad social, la visión y la proyección de la Diócesis de Santa Rosa de Osos, en el Norte de Antioquia. Bajo los lineamientos de la filosofía y la doctrina Católica, los contenidos y conocimientos que ofrecemos llevan el sello distintivo de la universalidad del conocimiento libre que aporta al desarrollo integral de los seres humanos, propendiendo por encontrar en las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación más oportunidades para romper las distancias

geográficas y ser partícipes de la inclusión social a través de una EDUCACIÓN VIRTUAL CON SENTIDO HUMANO.

Somos pioneros en educación virtual con enfoque social en Colombia y tenemos como objetivo fomentar un estilo de vida acorde con los postulados teológico-cristianos, como una comunidad de personas iguales en su dignidad humana, según lo indica nuestra Constitución Política, que se caracterizan por su recorrido personal, profesional y humano, comprometidas con la investigación y con la transmisión científica de la verdad en la formación integral del hombre.

Con el presente Estatuto Docente, la Fundación Universitaria Católica del Norte pretende establecer el ordenamiento y las directrices para los docentes que pertenecen a la Institución y que están vinculados a ella a través de las distintas figuras contractuales que permite la ley colombiana en el sector educativo. En este Estatuto se consagrarán los perfiles que deberán cumplir los docentes en su generalidad, el proceso que se surtirá para seleccionarlos y vincularlos, sus derechos y deberes, su remuneración, asignación y demás procesos que los cobijan al interior de la Institución mientras esté vigente su vinculación y en la etapa poscontractual.

Esta reglamentación es un instrumento de especial aplicación a la población indicada y estará complementada por los demás instrumentos normativos que se encuentran vigentes en la Institución, como son el Reglamento Interno de Trabajo, el Estatuto General y demás normas que sirvan de integración e interpretación al Estatuto Docente.

## CONTENIDO

**CAPÍTULO I. OBJETIVOS.**

**CAPÍTULO II. PRINCIPIOS Y VALORES.**

**CAPÍTULO III. DE LOS DOCENTES Y SU CLASIFICACIÓN.**

**CAPÍTULO IV. ESCALAFÓN DE CARRERA DOCENTE Y PROMOCIÓN.**

**CAPÍTULO V. DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS DOCENTES.**

**CAPÍTULO VI. SELECCIÓN, VINCULACIÓN, NOMBRAMIENTO Y DESVINCULACIÓN DE LOS DOCENTES.**

**CAPÍTULO VII. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.**

**CAPÍTULO VIII. CONFLICTO DE INTERESES.**

**CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**CAPÍTULO X. ESTÍMULOS, DISTINCIONES Y LICENCIAS.**

**CAPÍTULO XI. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS DOCENTES.**

**CAPÍTULO XII. CAPACITACIÓN, FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y PROPIEDAD INTELECTUAL.**

**CAPÍTULO XIII. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.**

### **CAPÍTULO I. OBJETIVOS**

**ARTÍCULO 2. OBJETO:** El presente Estatuto Docente, de la Fundación Universitaria Católica Del Norte, constituye el conjunto de principios, valores y normas que rigen las relaciones entre los docentes de pregrado y posgrado vinculados mediante contrato laboral en todas las situaciones académicas o administrativas en que se encuentren y la Institución; a su vez, con su expedición se busca, entre otros, cumplir con los siguientes fines generales:

1. Regular el ejercicio de la actividad de los docentes para el logro de las funciones sustantivas y complementarias de la Fundación Universitaria Católica del Norte: Investigación e Innovación, Docencia y Extensión, entre otras, que sin ser sustantivas son transversales y connaturales para la adecuada prestación del servicio público educativo y el desarrollo institucional.
2. Regular y reglamentar la formación, actualización y/o mejoramiento de las competencias de los docentes para contribuir con su desarrollo personal, profesional, pedagógico y con la calidad de las funciones sustantivas y complementarias que brinda la Institución.
3. Estimular y reconocer a los docentes por su producción académica, investigativa, de extensión, proyección social y de pastoral y bienestar institucional, entre otras funciones complementarias que apoye o realice.
4. Fijar los derechos y deberes de los docentes y establecer el régimen disciplinario que los rige.

### **CAPÍTULO II: PRINCIPIOS Y VALORES**

**ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS Y VALORES.** De acuerdo con el Proyecto Institucional y Pedagógico, la Fundación Universitaria Católica del Norte, en armonía con la Ley 30 de 1992 y de las normas que la complementan, son principios y valores que rigen el ejercicio de la docencia los siguientes:

**PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.** En consonancia con el Estatuto General de la Institución, dentro del contexto de los objetivos inherentes a la educación superior y de conformidad con la declaración de la Misión, en el contexto de una educación virtual con sentido humano y con responsabilidad por la excelencia humana, se expresan los siguientes postulados:

1. La Fundación Universitaria Católica del Norte estará abierta a todas las personas, sin distinción de raza, sexo o condición económica y social, siguiendo los grandes principios y valores cristianos.
2. La Fundación Universitaria Católica del Norte propiciará todas las formas científicas de buscar e interpretar la realidad, cumpliendo la función de reelaborar nuevas concepciones de la ciencia, la tecnología y el arte, entre otros, siempre con respeto a la autonomía y la libertad académica de investigación y enseñanza.
3. La Fundación Universitaria Católica del Norte estará en consonancia con los adelantos de la investigación científica y tecnológica.
4. La Fundación Universitaria Católica del Norte cumplirá la misión encomendada a la educación superior, dentro de claros criterios éticos cristianos que garanticen el respeto a las personas y sus valores.
5. La Fundación Universitaria Católica del Norte realizará la función social de la educación para hacer que sus trabajos se dirijan a aportar soluciones a los grandes problemas sociales y a las necesidades de nuestra comunidad.
6. La Fundación Universitaria Católica del Norte asume la inclusión y la diversidad como componentes que están presentes en sus ejes misionales, en el contexto de una educación de calidad y de excelencia académica para todas las personas (Fundación Universitaria Católica del Norte, 2015)

**VALORES INSTITUCIONALES.** Los valores cristianos, articulados con la identidad católica de la Institución, se comprenden como aquellas declaraciones que reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes que se aspiran conseguir mediante nuestras actuaciones (Fundación Universitaria Católica del Norte, 2015) En tal sentido, esos valores son:

1. **FE:** convicción fundamental para construir el proyecto de vida de las personas y las culturas, afincada en la verdad sobre el hombre que es revelada en Jesucristo.
2. **SERVICIO:** disposición para atender las necesidades de los otros y responder a ellas satisfactoriamente con solidaridad, humanidad y honestidad, con un comportamiento ético y recto, acorde con el ideal determinado en el Proyecto Institucional y Pedagógico sobre el ser humano.
3. **JUSTICIA:** actuar con ecuanimidad y objetividad en las dimensiones laboral, social, familiar y personal, respetando al otro en sus actitudes, manifestaciones y comportamientos; en su forma de ser, pensar y actuar, reconociéndolo con todos sus derechos.

4. **PAZ:** conciencia de que solo la justicia social y el respeto a los derechos humanos traerán paz y desarrollo y, que, para ello, es necesario formar un ser humano social e integral.
5. **PLURALISMO:** reconocer el enriquecimiento que dan las diferencias y el universalismo en el marco de la tarea abierta que tiene la Fundación Universitaria Católica del Norte como Institución de Educación Superior y procurar que las diferencias no dividan, sino que construyan una comunidad universal, en una casa común, con un sentido común.
6. **EXCELENCIA HUMANA:** dar lo mejor de sí para que los egresados de la Institución sean humana y profesionalmente competitivos y contribuyan al progreso integral de las comunidades donde desarrollarán sus actividades.
7. **SOLIDARIDAD:** la interrelación entre los distintos componentes de la comunidad educativa debe caracterizarse por la cooperación, la ayuda mutua y la sana crítica pues, de esta manera, el proceso educativo se nutrirá de todas las fuentes enriqueciendo la actividad institucional. Es un concepto alineado a la práctica de caridad y colaboración desde la identidad institucional.
8. **CREATIVIDAD:** en todas sus labores, la comunidad creará estrategias para el cultivo de actividades individuales y colectivas que muevan a la creatividad y a la reflexión. Es tarea de la institución instruir y fomentar el desarrollo de aptitudes artísticas e intelectuales necesarias para la asimilación del conocimiento por parte de todos sus integrantes, así como promover hábitos respecto de la ciencia, la investigación y el aprendizaje.
9. **CONCIENCIA AMBIENTAL:** la Institución enseñará que, para poder vivir, el hombre necesita respetar el medio ambiente del cual hace parte. Es necesario cultivar en los estudiantes una conciencia ecológica tendiente al cuidado, respeto y protección de la naturaleza de la cual somos miembros integrantes. Este valor está fundamentado desde el referente de ecología integral que implica dedicar algo de tiempo para recuperar la serena armonía con la creación, para reflexionar acerca de nuestro estilo de vida y nuestros ideales, para contemplar al Creador, que vive entre nosotros y en lo que nos rodea, cuya presencia «no debe ser fabricada sino descubierta, develada» (Francisco, 2015, pág.171). El Papa afirma explícitamente que la solución a nuestros problemas globales requiere una nueva forma de pensar y él deja claro que lo que tiene en mente es un pensamiento en términos de conectividad y relaciones; en otras palabras, ecología integral, donde expresa que: Que Dios colocó al ser humano en el jardín recién creado (cf. Gn. 2,15) no sólo para preservar lo existente (cuidar), sino para trabajar sobre ello de manera que produzca frutos (labrar). (Francisco, 2015, 124. pag.96). La educación será ineficaz y sus esfuerzos serán estériles si no procura también difundir un nuevo paradigma acerca del ser humano, la vida, la sociedad y la relación con la naturaleza. (Francisco, 2015, 215. pag.163)”

### CAPÍTULO III. DE LOS DOCENTES Y SU CLASIFICACIÓN.

**ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.** Entiéndase por *personal docente* de la Institución, toda persona natural vinculada mediante contrato laboral que se dedique a la docencia, extensión, investigación y proyección social, a todas o algunas de ellas, como práctica integral, exponiendo y desarrollando los conceptos de una ciencia, arte, técnica, profesión u oficio, con base en una metodología y énfasis en el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, que facilite el proceso de aprendizaje, según los sanos criterios de la pedagogía y las orientaciones de la Fundación Universitaria Católica del Norte y que, a su vez, le sea asignado dicho rol en su figura contractual, matriculado en una facultad o programa.

**PARÁGRAFO.** El presente estatuto se aplicará a los docentes incluyendo a los que tengan encargos administrativos, quienes se entiende que son docentes en ejercicio de funciones o labores administrativas salvo que, por lo tratado en asuntos precisos, no tenga que ver con sus funciones o expresamente se diga lo contrario. Igualmente, deberán guiarse por lo consignado en el presente Estatuto, si hubiere necesidad de ello.

**ARTÍCULO 5. TIPOS DE VINCULACIÓN DOCENTE:** La Fundación Universitaria Católica del Norte clasifica a sus docentes de acuerdo con su dedicación horaria de la siguiente forma, independientemente de las categorías del escalafón que se establecen más adelante:

**A. DOCENTES DE CÁTEDRA.** Son aquellos que se dedican exclusivamente a las labores de docencia en la Institución y su jornada será de acuerdo con los cursos asignados, sin superar la jornada o remuneración de un docente de medio tiempo. Para la Institución, la asignación horaria se da de acuerdo con el número de créditos, entendiendo que cada crédito implica la dedicación de una hora de acompañamiento docente a la semana y 3 horas de trabajo independiente del estudiante.

**B. DOCENTES DE MEDIO TIEMPO.** Son aquellos que dedican media jornada laboral a la Institución. Su remuneración será la mitad de la de un docente de tiempo completo. Su dedicación será preferentemente para las labores de docencia, lo que no obsta para que eventualmente pueda desarrollar labores de investigación, extensión y proyección social e internacionalización.

**C. DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO.** Son aquellos que dedican la totalidad de su jornada laboral a la Institución. Su dedicación puede ser, indistintamente de acuerdo con el plan de trabajo, para las labores de docencia, investigación, extensión y proyección social, e internacionalización.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los docentes en la Institución podrán ser tanto *de planta* como *ocasionales*, entendiendo los primeros como aquellos vinculados para ejercer el rol docente en un periodo académico determinado o en vinculación continua con la institución; a su vez, por los segundos se entenderán aquellos que realizan reemplazos por licencias, vacaciones o eventualidades que se presenten con la vinculación de los docentes de planta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El escalafón de carrera docente establece las categorías acordes con los méritos de los docentes en el cumplimiento de las diversas responsabilidades descritas en el presente estatuto. El escalafón de carrera docente está dirigido a los docentes de tiempo completo y medio tiempo.

**ARTÍCULO 6. DOCENTE INVITADO.** La Fundación Universitaria Católica del Norte, en el desarrollo de las funciones sustantivas y en el ámbito de la internacionalización del conocimiento, podrá tener docentes invitados nacionales o extranjeros, que desde la identidad institucional cooperen con los procesos académicos, investigativos y que contribuyan al cumplimiento misional. Docente invitado, es aquel que acompaña de manera transitoria las actividades de docencia, investigación, extensión u otras, según este estatuto, en desarrollo de un convenio o invitación institucional en el ámbito regional, nacional o internacional o por los méritos especiales de la persona.

**ARTÍCULO 7. DOCENTE EMÉRITO.** La Institución podrá disponer de la distinción de *docente emérito* para aquel docente jubilado que durante su trayectoria se haya destacado de manera excepcional por su contribución a la docencia, la extensión e investigación, la formación de estudiantes y su compromiso con el desarrollo institucional y regional. También podrá ser docente emérito aquella persona que sin haber sido docente ha contribuido a la misión de la Institución.

**ARTICULO 8. DOCENTE CON ENCARGO ADMINISTRATIVO.** Se entiende por *docente con encargo administrativo* aquel que, no obstante, su vinculación con la Institución como docente, se le asignan funciones administrativas, las cuales realizará sin perjuicio de sus funciones de investigación y extensión.

**ARTICULO 9. DOCENTE AD HONOREM.** Es el docente que desempeña funciones de docencia, investigación y extensión por su voluntad y sin recibir ningún tipo de remuneración.

#### **CAPÍTULO IV. ESCALAFÓN DE CARRERA DOCENTE Y PROMOCIÓN.**

**ARTÍCULO 10. ESCALAFÓN DOCENTE.** El presente capítulo contempla las disposiciones jurídicas que regulan la condición docente y el sistema de méritos y ascenso de los docentes mediante el escalafón y la promoción.

**ARTÍCULO 11. DOCENTE ASPIRANTE Y DOCENTE DE CARRERA.** Se considera *Docente Aspirante* a aquel docente de tiempo completo que cuenta con 1 año de experiencia como docente en la Institución; igualmente, a aquel docente de medio tiempo que ha superado dos (2) años de experiencia en la Institución.

Se considerará *docente de carrera* a aquel docente de tiempo completo y medio tiempo que se encuentra reconocido en alguna de las categorías del escalafón.

**ARTÍCULO 12. ESCALAFÓN PARA DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO.** El escalafón del que trata el presente artículo tiene como destinatarios los docentes de tiempo completo y de medio tiempo de la Institución y comprende las siguientes categorías:

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

**ARTÍCULO 13. INGRESO AL ESCALAFÓN COMO DOCENTE AUXILIAR.** Para ingresar al escalafón y ascender de una categoría a otra se requiere una solicitud firmada por la docente dirigida al *Consejo Académico*, el cual estudiará la misma y, de considerarla ajustada, la remitirá a la Rectoría General para su estudio y decisión.

Para el ingreso al escalafón se establecen los requisitos que se detallan con miras a la excelencia académica en la institución, así:

1. Evaluación de desempeño superior al indicador institucional en cuanto a su ejercicio docente en el año inmediatamente anterior.
2. Contar con 1 año continuo de experiencia como docente de tiempo completo o dos (2) años continuos como docente de medio tiempo en la Institución.
3. Acreditar la certificación de nivel B1 de una lengua extranjera, preferiblemente inglés, en una prueba estandarizada de acuerdo con el Marco Común Europeo de referencia para las lenguas o de las equivalencias que defina el *Consejo Académico*.
4. Acreditar la producción intelectual de reconocido valor didáctico o científico, relacionada con su función, cuya suficiencia se juzgará de acuerdo con el pertinente instrumento aprobado por el *Consejo Académico* en la respectiva categoría. (Mínimo 100 puntos durante los últimos 2 años, de acuerdo con lo establecido en el instrumento aprobado por el mismo)
5. Contar con título de maestría reconocido en Colombia por el Ministerio de Educación Nacional.
6. Estar vinculado, como mínimo 1 año, a un grupo de investigación y presentar producción certificada de la Institución.

Cumplidos los anteriores requisitos, el docente ingresará en la categoría de *Docente Auxiliar*.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Las solicitudes de ingreso o ascenso al escalafón deberán presentarse semestralmente y serán revisadas en la reunión siguiente del *Consejo Académico*. Surtido el estudio y aprobación, el reconocimiento de la categoría respectiva será efectiva a partir del momento de la inclusión en el escalafón docente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Los docentes que acrediten título de doctorado y nivel B1 en lengua extranjera, podrán acceder al primer nivel del escalafón sin el cumplimiento de los demás requisitos.

**ARTÍCULO 14. DOCENTE ASISTENTE.** Es la categoría posterior a la de *docente auxiliar* y, para llegar a esta, se requiere:

1. Haber permanecido en el ejercicio como *docente auxiliar* por un mínimo de un año.
2. Acreditar la producción intelectual de reconocido valor didáctico o científico, relacionada con su función, cuya suficiencia se juzgará de acuerdo con el pertinente instrumento aprobado por el *Consejo Académico* en la respectiva categoría. (Mínimo 200 puntos durante los últimos 2 años, de acuerdo con lo establecido en el instrumento aprobado por el mismo).
3. Evaluación de desempeño superior al indicador institucional en cuanto su ejercicio en las funciones de docencia, investigación, administración y/o proyección social en los dos (2) años anteriores.
4. Acreditar la certificación de nivel B2 de una lengua extranjera, preferiblemente inglés, a través de una prueba estandarizada de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas o de las equivalencias que defina el *Consejo Académico*.
5. Acreditar formación de actualización en la disciplina y/o en docencia necesarias para la orientación de procesos de enseñanza en ambientes virtuales de aprendizaje en los últimos dos (2) años.
6. Participar y aprobar activamente el plan de capacitación y cualificación docente definido por la Institución.
7. Estar vinculado, como mínimo dos (2) años, a un grupo de investigación y presentar producción certificada de la Institución.

**ARTÍCULO 15. DOCENTE ASOCIADO.** Para ascender a esta categoría se requiere:

1. Haber permanecido en el ejercicio como *docente asistente* por un mínimo de dos (2) años.
2. Acreditar la producción intelectual de reconocido valor didáctico o científico, relacionada con su función, cuya suficiencia se juzgará de acuerdo con el pertinente instrumento aprobado por el *Consejo Académico* en la respectiva categoría. (Mínimo 300 puntos durante los últimos 3 años, de acuerdo con lo establecido en el instrumento aprobado por el mismo)
3. Evaluación de desempeño superior al indicador institucional en cuanto su ejercicio en las funciones de docencia, investigación, administración y/o proyección social en los dos años anteriores.
4. Acreditar la certificación de nivel B2 de una lengua extranjera, preferiblemente inglés, en una prueba estandarizada de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas o de las equivalencias que defina el *Consejo Académico*.
5. Acreditar formación de actualización en la disciplina y/o en docencia necesarias para la orientación de procesos de enseñanza en ambientes virtuales de aprendizaje, cuya suficiencia se juzgará de acuerdo con el pertinente instrumento aprobado por el *Consejo Académico*.
6. Participar y aprobar activamente del plan de capacitación y cualificación docente definido por la Institución.
7. Estar vinculado, como mínimo tres (3) años, a un grupo de investigación y presentar producción certificada de la Institución.

**ARTÍCULO 16. DOCENTE TITULAR.** Para ascender a esta categoría se requiere:

1. Haber permanecido en el ejercicio como *Docente Asociado* por un mínimo de 1 año.
2. Contar con título de Doctor reconocido en Colombia por el Ministerio de Educación Nacional.
3. Acreditar la producción intelectual de reconocido valor didáctico o científico, relacionada con su función, cuya suficiencia se juzgará de acuerdo con el pertinente instrumento aprobado por el *Consejo Académico* en la respectiva categoría. (Mínimo 500 puntos durante los últimos 4 años, de acuerdo con lo establecido en el instrumento aprobado por el mismo)
4. Evaluación de desempeño superior al indicador institucional en cuanto su ejercicio en las funciones de docencia, investigación, administración y/o proyección social en los dos años anteriores.
5. Acreditar la certificación de nivel C1 de una lengua extranjera, preferiblemente inglés, en una prueba estandarizada de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas o de las equivalencias que defina el *Consejo Académico*.
6. Acreditar formación de actualización en la disciplina y/o en docencia necesaria para la orientación de procesos de enseñanza en ambientes virtuales de aprendizaje.
7. Participar y aprobar activamente del plan de capacitación y cualificación docente definido por la Institución.
8. Estar vinculado, como mínimo cuatro (4) años, a un grupo de investigación y presentar producción certificada de la Institución.

**ARTÍCULO 17. RECONOCIMIENTO DE CATEGORÍAS OTORGADAS EN OTRAS IES.** El Rector, previa recomendación del *Consejo Académico*, mediante resolución motivada, podrá reconocer a los docentes que ingresen a la Fundación Universitaria Católica del Norte, **las categorías equivalentes otorgadas en otras IES**, siempre y cuando las exigencias para el reconocimiento en la Institución de procedencia sean sustancialmente equivalentes a las establecidas en el presente estatuto.

**ARTÍCULO 18.** El *Consejo Académico* podrá definir la creación y responsabilidades de una comisión que velará por el seguimiento, control y evaluación del Estatuto Docente, comisión que, a su vez, será la encargada de recibir las solicitudes de aspiración.

**ARTÍCULO 19.** De acuerdo con la categoría asignada, las funciones y obligaciones laborales del docente podrán variar conforme con su nivel formativo y su capacidad de producción académica.

## **CAPÍTULO V. DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS DOCENTES.**

**ARTÍCULO 20. DERECHOS.** Son derechos de los docentes, los siguientes:

Campus Santa Rosa de Osos: carrera 21 N° 34B - 07 | Medellín: calle 52 N° 47 - 42 Edificio Coltejer piso 5º



[www.ucn.edu.co](http://www.ucn.edu.co)



PBX (057) (4) 605 15 35  
FAX (057) (4) 605 42 20



[info@ucn.edu.co](mailto:info@ucn.edu.co)

1. Todos los que se reconozcan en la Constitución Política, las Leyes, el Estatuto General y las normas de la Fundación Universitaria Católica del Norte.
2. Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos, teniendo en cuenta las leyes nacionales e internacionales y la inspiración cristiana de la Institución.
3. Recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.
4. Recibir oportunamente la remuneración y el reconocimiento de prestaciones sociales que le correspondan, al tenor de las disposiciones legales y contractuales vigentes.
5. Elegir y ser elegido para las posiciones que corresponden al docente en los órganos directivos y asesores de la Institución, cumpliendo con los requisitos que se exijan y las limitaciones que se señalen.
6. A que los logros derivados de su producción académica sean reconocidos, valorados y protegidos de conformidad con las disposiciones legales y las consignadas en normas internas de la Fundación Universitaria Católica del Norte.
7. Recibir tratamiento cortés, según los principios básicos de las relaciones humanas por parte de sus superiores, colegas, estudiantes y dependientes de la Institución.
8. Obtener las licencias y los permisos establecidos en la ley.
9. Disponer moralmente de la propiedad intelectual derivada de la producción de su ingenio, dando los créditos respectivos a la Institución, de conformidad con el estatuto o reglamento que se expida.
10. Ascender en el escalafón docente, cuando sea el caso y permanecer en el servicio dentro de las condiciones que estipulen las normas pertinentes.
11. Participar de los estímulos, concursos o incentivos de los que trata este estatuto o establezca la Institución.
12. Participar en la toma de decisiones en los aspectos académicos, de investigación, de extensión, regionalización e internacionalización, de conformidad con la reglamentación aplicable en la Institución.
13. Recibir la oportuna y adecuada información por las instancias pertinentes sobre las reformas, cambios administrativos y nuevas políticas de la Institución.
14. Beneficiarse de los programas de formación y actualización académica que ofrece y/o auspicia la Fundación Universitaria Católica del Norte, de acuerdo con los recursos, planes y criterios que diseñe la Institución para tal fin.
15. Conocer los criterios y parámetros que serán utilizados para evaluar su labor en la Institución.
16. Gozar de las prerrogativas de confidencialidad de su información personal, sus soportes académicos, laborales y de procedimientos disciplinarios de conformidad con la ley y con las disposiciones institucionales.

**ARTÍCULO 21. DEBERES.** Son deberes de los docentes de la Fundación Universitaria Católica del Norte:

1. Conocer, cumplir y aplicar los estatutos, reglamentos y sistema de estudios de la Institución y lo que de ellos se derive.
2. Acatar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente.
3. Desempeñar con responsabilidad, eficiencia e imparcialidad las funciones inherentes a su cargo.
4. Cumplir con la jornada laboral señalada por la Institución, inclusive la que le corresponda como teletrabajador, en caso de serlo, de acuerdo con la identidad virtual de la Institución, debiendo estar disponible en las horas indicadas por la misma.
5. Dar un adecuado uso de las herramientas y tecnologías dispuestas por la Institución para el desarrollo de sus labores usando de manera adecuada el nombre y las herramientas de la Institución, sin recurrir a ellos con fines comerciales o para su uso personal.
6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo del servicio.
7. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
8. Participar en los grupos de discusión, reuniones, cursos y demás eventos sincrónicos o asincrónicos que la Institución realice y que le corresponda, en razón del cumplimiento de sus labores.
9. Incorporar la investigación y las publicaciones como elemento constituyente del quehacer docente en la Institución y articular estas actividades para cualificar su práctica.
10. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación del servicio educativo o que implique abuso o ejercicio indebido del cargo o función.
11. Utilizar adecuadamente las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso y destinarla exclusivamente para los fines que están señalados; evitando la sustracción, destrucción u ocultamiento.
12. Mantener actualizados sus datos: formación académica, publicaciones, domicilio o dirección de la residencia y teléfono, en la dependencia correspondiente.
13. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal o reglamentaria o de quien deba proveer el cargo.
14. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas de que tuviere conocimiento y que pudieran afectar a la Institución.
15. Atender los requerimientos del CAVI (*Centro de Acompañamiento Virtual Integral*) y responderlos de forma oportuna, con miras a prestar una adecuada y eficiente atención a los estudiantes de la Institución.
16. Ceñirse en sus actuaciones a los postulados de la buena fe.
17. Mantenerse actualizado en los desarrollos académicos y profesionales de su disciplina y en su formación como docente, con el fin de ejercer una práctica

- de investigación, docencia idónea, extensión y proyección social, acordes a la asignación de sus responsabilidades.
18. Poner en conocimiento de la instancia correspondiente los hechos que puedan perjudicar la administración y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del servicio educativo.
  19. Acreditarse como docente de la Institución en todas las publicaciones o actividades de tipo académico que hagan parte de sus funciones o que sean patrocinadas por la Institución.
  20. Integrar *Comités Curriculares* u otros cuerpos colegiados, cuando lo decidan la Rectoría, la Dirección Académica, el Decano o la Coordinación del Programa.
  21. Cumplir con las responsabilidades asignadas y fijadas en el *Plan de Trabajo*.
  22. Respetar las orientaciones académicas de sus iguales, de acuerdo con la filosofía institucional y su compromiso católico.
  23. Proveer oportunamente a la Institución de la información necesaria que le sea requerida en aras de establecer su desempeño profesional y académico, acorde con lo establecido en los procedimientos internos que apliquen.
  24. Contribuir con los procesos de autoevaluación y acreditación.
  25. Contribuir con los esfuerzos de consecución de recursos externos que colaboren con el financiamiento de actividades académicas.
  26. Desarrollar aquellas actividades de docencia, producción intelectual, investigación, proyección a la comunidad y desarrollo institucional que, coherente con el plan de trabajo y con los planes de la facultad en particular, y con la misión institucional en general, estimulen su promoción dentro del escalafón y su permanencia interna.
  27. Participar activa y productivamente en las reuniones a las cuales sea convocado y entregar oportunamente los informes, planes y demás información que le sea demandada por las autoridades académicas.
  28. Cumplir y atender con lo reglamentado por la Fundación Universitaria Católica del Norte, en lo referente a las capacitaciones, eventos y cualificación para sus colaboradores.
  29. Atender en debida forma y en los tiempos establecidos, las solicitudes que realicen los estudiantes, propendiendo siempre por el respeto y el buen trato, brindando una respuesta clara, congruente y de fondo.
  30. Procurar el cuidado integral de su salud y la de sus compañeros, cumpliendo las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.
  31. Desarrollar los cursos de acuerdo con el calendario Institucional.
  32. Realizar las evaluaciones académicas, trabajos u otros instrumentos de evaluación programados y dar a conocer a los estudiantes la retroalimentación de las actividades evaluativas y las notas, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su realización.
  33. Participar de las jornadas de inducción y reinducción que programe la Institución.

**ARTÍCULO 22. PROHIBICIONES.** Son prohibiciones para personal docente, las siguientes:

Campus Santa Rosa de Osos: carrera 21 N° 34B - 07 | Medellín: calle 52 N° 47 - 42 Edificio Coltejer piso 5º



[www.ucn.edu.co](http://www.ucn.edu.co)



PBX (057) (4) 605 15 35  
FAX (057) (4) 605 42 20



[info@ucn.edu.co](mailto:info@ucn.edu.co)

1. Solicitar o recibir dádivas, o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente de estudiantes de la Institución que tengan interés en el resultado de su gestión.
2. Ejecutar actos de violencia, malos tratos, injurias o calumnias contra los integrantes de la comunidad académica y/o administrativa de la Institución.
3. Omitir, negar, retardar o entorpecer la prestación del servicio educativo.
4. Propiciar, organizar o participar en huelgas ilegales, paros o suspensión de actividades o disminución del ritmo de trabajo.
5. Omitir, retardar o no suministrar oportunamente respuesta a las peticiones respetuosas de los estudiantes.
6. Ejecutar en la red actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres.
7. Proporcionar datos inexactos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación al cargo, sus promociones o ascensos.
8. Causar daño a la infraestructura física o tecnológica o propiciar la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.
9. Ejercer cualquier clase de coacción para conseguir provecho personal o de terceros, o decisiones adversas a otras personas.
10. Permitir el acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.
11. Proferir en actos oficiales o extraoficiales (verificadas y/o comprobadas) expresiones injuriosas o calumniosas contra directivos, colegas, estudiantes y demás personal de la comunidad educativa.
12. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración cuando no estén facultados para hacerlo.
13. Abandonar o suspender sus labores sin justa causa o sin autorización previa de su jefe inmediato.
14. Aplicar a los estudiantes cualquier forma de maltrato que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad.
15. Realizar o ejecutar con sus educandos acciones o conductas que atenten contra la libertad de los mismos.
16. Utilizar la evaluación de los estudiantes para buscar provecho personal o de terceros.
17. Establecer prácticas pedagógicas y de docencia que vayan en contra de la modalidad de educación virtual.



18. Apropiarse de la producción intelectual de los estudiantes y/o de sus pares.
19. Violar la normativa vigente sobre propiedad intelectual y derechos de autor en sus publicaciones, escritos, informes y demás.
20. Desacatar lo correspondiente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en su calidad de Teletrabajador, de acuerdo con las directrices dadas por el área competente.
21. Disponer y publicar la información personal de los estudiantes.
22. Siendo *docente tiempo completo*, desempeñar labores en otra institución en la misma modalidad (tiempo completo) y/o medio tiempo, imposibilitando, de esa manera, la eficiente prestación del servicio educativo al interior de la Fundación Universitaria Católica del Norte, salvo que tenga autorización expresa para ello por parte del Rector o de quien este delegue.
23. Siendo *docente medio tiempo*, desempeñar labores en otra institución en la modalidad de tiempo completo, imposibilitando, de esa manera, la eficiente prestación del servicio educativo al interior de la Fundación Universitaria Católica del Norte, salvo que tenga autorización expresa por parte del Rector o de quien este delegue para ello.

## CAPÍTULO VI. SELECCIÓN, VINCULACIÓN, NOMBRAMIENTO Y DESVINCULACIÓN DE LOS DOCENTES.

**ARTÍCULO 23. DETERMINANTES DE LA NECESIDAD DE VINCULACIÓN.** *La necesidad de vinculación* de un nuevo docente será expresada y documentada por las coordinaciones de programa y/o decanaturas y avalada por la *Dirección Académica* y la *Dirección Financiera de la Institución*, para posterior autorización Rectoral.

El área de Gestión Humana y Teletrabajo revisará la solicitud de personal, para delimitar las condiciones laborales según la categoría docente, las responsabilidades, duración del contrato, los requisitos de formación y experiencia y demás asuntos asociados al perfil de cargo en relación con las disposiciones del estatuto docente, las resoluciones rectorales y las políticas de contratación.

**ARTÍCULO 24.** Para la admisión de docentes en la Institución, se realizarán varias fases tales como atracción y selección del talento humano idóneo, sin perjuicio de otras fases que se pudiesen adoptar acorde con las necesidades de los procesos y perfiles de cargo establecidos, permitiendo lograr el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad - SAIC.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En el momento en que haya una vacante, se iniciará proceso de selección correspondiente y cumpliendo con los requisitos que especifica la descripción del cargo en particular. Cualquier persona podrá remitir

su hoja de vida a la Institución con igualdad de trato y oportunidad laboral, y sin ningún tipo de discriminación.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Se presume que, con la aplicación a la oferta, el candidato acepta las condiciones laborales ofrecidas, lo cual no obliga a la institución a la vinculación por el simple hecho de la aspiración, además de reservarse las razones por las cuales un candidato no ha superado el proceso de selección.

**PARÁGRAFO TERCERO.** La institución podrá nombrar docentes sin necesidad de convocatoria, por disposición rectoral, cumpliendo los requisitos mínimos del perfil para la vinculación y realizando la respectiva evaluación de competencias y psicológica determinada para tal fin.

**ARTÍCULO 25:** Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, en la Institución se procederá de acuerdo con los siguientes pasos:

1. Publicación de la oferta interna o externa.
2. Atracción del personal y preselección de candidatos.
3. Evaluación de los aspirantes a los diferentes cargos con pruebas psicotécnicas y de conocimiento.
4. Selección de personas evaluadas.
5. Exámenes ocupacionales.
6. Solicitud de la documentación requerida para contratación.

**ARTÍCULO 26. SELECCIÓN.** En el proceso de selección el área de Gestión Humana y Teletrabajo revisará las hojas de vida de los postulantes y realizará un primer filtro a partir de los requisitos establecidos en el perfil. Los candidatos que cumplan dichos requisitos avanzarán a la evaluación psicológica y de competencias determinada para tal fin, las cuales darán cuenta de la idoneidad docente.

**ARTÍCULO 27. PERFIL Y REQUISITOS PARA SER DOCENTE:** Toda persona que aspire a una vinculación como docente en la Institución deberá cumplir, como mínimo, con los siguientes requisitos y perfil:

1. Poseer título universitario.
2. Acreditar estudios de posgrado (Especialización, maestría y/o doctorado, según el perfil requerido). Excepcionalmente y con motivo de la renovación de planta docente se podrá vincular docentes únicamente con título de pregrado, atendiendo a su antigüedad en la Institución en otras labores o a que hubiesen sido estudiantes de la Institución.
3. Acreditar experiencia profesional mediante certificaciones laborales que preferiblemente indiquen las funciones desempeñadas en cada cargo. Cuando se trate de programas técnicos profesionales, tecnológicos y programas en las áreas de conocimiento de arte y cultura, en cualquier nivel y modalidad, se admitirán de manera excepcional, certificaciones de cualificación en

- actividades asociadas a labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión a desarrollar y la experiencia laboral certificada.
4. Certificar el tiempo de experiencia docente mínima de 2 años; la misma será reducida a 1 año si se trata de experiencia en educación superior virtual. Excepcionalmente y con motivo de la renovación y relevo de la planta docente se podrá vincular docentes sin experiencia en dicho campo, atendiendo a su antigüedad en la institución en otras labores o a que hubiesen sido estudiantes de la institución y que por su buen desempeño académico o laboral pudiesen iniciar la vida docente.
  5. Evidenciar habilidades en el manejo de herramientas TIC necesarias para la orientación de procesos de enseñanza en ambientes virtuales de aprendizaje.
  6. Contar preferiblemente con experiencia en procesos de enseñanza en ambientes virtuales de aprendizaje utilizando las TIC; acreditar formación en ambientes virtuales de aprendizaje o aprobar el curso para la docencia en ambientes virtuales de aprendizaje propio de la Católica del Norte en el trimestre siguiente a su vinculación.
  7. Evidenciar conocimientos en segunda lengua.
  8. Acreditar experiencia en procesos de investigación, principalmente cuando la asignación de los planes de trabajo se enfoque en esta función sustantiva.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los requisitos pueden variar según necesidades particulares de la Institución. Los establecidos en este artículo son los requisitos mínimos, razón por la cual, cada convocatoria podrá exigir otros adicionales.

**ARTÍCULO 28. NOMBRAMIENTOS.** Corresponde al Rector el nombramiento y terminación de contrato del personal docente, para lo cual podrá delegar al Área de Gestión Humana y Teletrabajo previo cumplimiento del proceso establecido o quien haga sus veces para los respectivos trámites, dejando en claro que la elección del candidato corresponderá al Área Académica y al área de Gestión Humana por delegación.

**ARTÍCULO 29. TIPOS DE CONTRATO.** En la institución existen los siguientes tipos de contratos relacionados con actividades académicas:

1. *Contratos laborales*, destinados a la planta docente de pregrado de educación superior y las plantas de posgrado de la Institución, cuando puedan establecerse.
2. *De prestación de servicios*, en los casos especialísimos de asesorías de trabajos de grado, posgrados y educación continuada por ser labores especialísimas para la Institución. Dada la ocasionalidad y temporalidad del servicio, tales docentes no se entenderán regulados por el presente estatuto.
3. *Contratos civiles de obra por encargo*, para la construcción de elementos susceptibles de ser protegidos como propiedad intelectual.
4. *Servicios Ad Honorem*, para aquellas personas que deseen, por su actividad filantrópica, ejecutar labores desinteresadas en favor de la comunidad institucional.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El docente vinculado por *contrato laboral* podrá ejecutar sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo, cumpliendo los fines específicos de la docencia en educación superior y tendrá una asignación acorde con los términos señalados por la ley.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La Institución puede realizar *contratos laborales indefinidos, a término fijo, de duración de la obra, o de duración especial.*

**PARÁGRAFO TERCERO.** Si es el caso, la Institución puede realizar contratos de *prestación de servicios* para actividades que requieran conocimientos específicos y en forma temporal o circunstancial.

**PARÁGRAFO CUARTO.** El régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los docentes, será el del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO QUINTO.** Tanto la distribución de la asignación académica como el tiempo laboral de los docentes durante cada período académico, será determinado por el Decano o Coordinador de Programa respectivo, según la normatividad interna vigente adoptada por el *Consejo Académico* con el visto bueno de la *Dirección Académica*, teniendo en cuenta las características propias de la metodología virtual.

**ARTÍCULO 30. CRITERIOS DE REMUNERACIÓN.** Son criterios para la remuneración de los docentes los siguientes:

1. El tipo de contrato.
2. El nivel educativo.
3. La clasificación por categorías establecida en este régimen docente.

**ARTÍCULO 31.** La asignación salarial de los docentes estará de acuerdo con la política general de salarios que establezca el *Consejo Directivo* de la Institución. En todo caso los salarios de los docentes y coordinadores de programa serán fijados mediante *resolución rectoral* dentro del primer mes calendario del año respectivo, conforme al presupuesto aprobado por el *Consejo Directivo*.

**ARTÍCULO 32. TERMINACIÓN DEL CONTRATO:** Además de las causales establecidas por la Legislación Laboral Colombiana y el Reglamento Interno de Trabajo, se consideran justas causas de terminación del contrato laboral del docente en armonía con el capítulo IX del presente estatuto, las siguientes:

1. Violar las prohibiciones y deberes de las que habla el presente Estatuto.
2. Cometer falta disciplinaria y ser sancionado con la terminación del contrato.
3. El abandono de sus responsabilidades.
4. Los resultados insatisfactorios en la evaluación docente o asuntos de mal desempeño en el desarrollo de las funciones sustantivas las cuales serán evaluadas por el Consejo de Facultad y luego de ser acompañado por el área

- académica y el área de Gestión Humana mediante un plan de mejoramiento individual.
5. No aprobar el curso para la docencia en ambientes virtuales de aprendizaje propio de la Católica del Norte en el trimestre siguiente a su vinculación cuando no cuente con formación en ambientes virtuales de aprendizaje.
  6. Siendo docente de tiempo completo y desempeñe labores en otra institución en la misma modalidad (tiempo completo) y/o medio tiempo, imposibilitando, de esa manera, la eficiente prestación del servicio educativo al interior de la Fundación Universitaria Católica del Norte, de acuerdo con el artículo 39 de este estatuto.
  7. Siendo docente medio tiempo, desempeñe labores en otra institución en la modalidad de tiempo completo, imposibilitando, de esa manera, la eficiente prestación del servicio educativo al interior de la Fundación Universitaria Católica del Norte, de acuerdo con el artículo 39 de este estatuto.

**ARTÍCULO 33. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR ABANDONO O ANORMALIDAD DE FUNCIONES:** Se presenta cuando el docente, sin justa causa, deja de interactuar con los estudiantes a su cargo, según lo estipulado en el contrato de trabajo o no responde en tiempo prudencial los correos y llamados de coordinadores de programa y/o decanos que den cuenta de su abandono de labores; cuando no reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, una comisión, un permiso o las vacaciones reglamentarias; y, cuando en caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo.

**ARTÍCULO 34. DESVINCULACIONES.** La desvinculación de un docente opera por renuncia voluntaria y por demás causales establecidas en las normas de la Institución o en la Legislación Colombiana; a su vez, opera por la culminación de la obra o labor contratada en el caso de los contratos de docentes catedráticos.

**ARTÍCULO 35. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Para la terminación del contrato de los docentes por justa causa, el Rector delegará en el Área de Gestión Humana y Teletrabajo la competencia, la cual procederá en caso de que sea consecuencia de faltas o incumplimientos, conforme al trámite establecido en este Estatuto en su aparte disciplinaria y en la legislación laboral, en articulación con el Reglamento Interno de Trabajo.

## CAPÍTULO VII. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.

**ARTÍCULO 36.** En la Fundación Universitaria Católica del Norte la evaluación docente es un proceso permanente, cuya prioridad es velar por la cualificación, formación y promoción de los docentes a partir de la identificación de fortalezas

Campus Santa Rosa de Osos: carrera 21 N° 34B - 07 | Medellín: calle 52 N° 47 - 42 Edificio Coltejer piso 5º



[www.ucn.edu.co](http://www.ucn.edu.co)



PBX (057) (4) 605 15 35  
FAX (057) (4) 605 42 20



[info@ucn.edu.co](mailto:info@ucn.edu.co)

y oportunidades de mejoramiento. Está orientada al mejoramiento de las funciones de docencia, investigación, proyección social y administración académica de la Institución.

Los fines perseguidos con la evaluación docente son los que de manera enunciativa se indican a continuación:

1. Mantener y mejorar el rendimiento del docente y el nivel académico del programa en el que se desempeña.
2. Servir de criterio para los ascensos del escalafón.
3. Cumplir las metas de los programas académicos.
4. Realizar ajustes para el mejoramiento de las labores sustantivas.
5. Proveer a la institución de la información necesaria para determinar estrategias con miras a la mejora continua.

**ARTÍCULO 37.** La evaluación de los docentes estará sujeta a la norma interna vigente dictada por el Consejo Académico en articulación con la Dirección de Planeación y Calidad y el área de Gestión Humana y teletrabajo, con base en las competencias docentes establecidas por la Institución y tendrá en cuenta, entre otros:

1. Autoevaluación, que es realizada por el mismo docente.
2. Evaluación de los docentes acompañantes, mediante la valoración del cumplimiento en los tres momentos del curso.
3. Evaluación por parte de los estudiantes.
4. Evaluación integral realizada por los coordinadores de programa, que incluye, además de las actividades de docencia, la ejecución de actividades extensión, investigación y administración de la gestión académica, de acuerdo con los planes de trabajo docente asignado en cada periodo.

La metodología para la realización de la evaluación de los docentes de educación superior se encuentra documentada a través de los procedimientos, formatos y anexos del Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad - SAIC, de la Institución.

**PARÁGRAFO.** La evaluación será uno de los factores determinantes para la continuidad y renovación del contrato docente.

**ARTÍCULO 38.** Con base en los resultados de la evaluación, el decano y el coordinador del programa acordarán la continuidad del docente, los planes de mejoramiento individual si correspondieran y las metas esperadas en términos de la asignación docente.

**PARÁGRAFO.** Cuando el plan de trabajo de un docente esté asignado a la administración académica, se evaluará de acuerdo con la evaluación de desempeño definida por la Institución para los colaboradores administrativos.

## CAPÍTULO VIII. CONFLICTO DE INTERESES.

**ARTÍCULO 39 - POLÍTICA DE EXCLUSIVIDAD DOCENTE.** Para la consolidación de la planta docente, la institución establece como política la exclusividad de sus *docentes de tiempo completo*; por cuanto las responsabilidades y compromisos adquiridos con la institución son prioritarios. La realización de actividades profesionales y/o académicas externas, por parte de un *docente de tiempo completo* puede ser potencialmente generadora de conflictos de intereses, por ello, requiere autorización de los directivos de la institución de acuerdo con el reglamento interno de trabajo y lo dispuesto en el presente estatuto, dicha autorización será para actividades temporales, de corta duración y de carácter excepcional.

En general, todo intento de combinar responsabilidades de la Institución, con actividades externas dentro de su jornada contractual, tales como consultoría, asesorías profesionales o de docencia, pueden resultar en conflictos de interés relacionados con el manejo del tiempo y los recursos de la institución. Los docentes son responsables de evitar el surgimiento de dichos conflictos y de informar o consultar sobre las circunstancias que puedan dar lugar a ellos.

En cualquier caso, los *docentes de tiempo completo* están obligados a poner en conocimiento de los directivos de la institución todas aquellas situaciones o actividades en las que participen y que puedan afectar los propósitos, la Misión institucional y su jornada contractual.

**PARÁGRAFO.** Las anteriores disposiciones le serán aplicables también al personal *docente de medio tiempo*, en tanto las labores externas que llegaren a ejecutar comprendan una actividad de tiempo completo con otra entidad o institución.

**ARTÍCULO 40. CONFLICTO DE INTERESES Y EL INFORME DE COMPROMISOS DIVERSOS.** La interacción de los docentes con su entorno académico, profesional y socioeconómico puede generar situaciones en las cuales actividades o decisiones del docente entran en conflicto de intereses con la institución, es por ello que para resolver estas eventuales situaciones de conflicto es necesario que el docente elabore el *Informe de compromisos diversos*, comunicación mediante la cual el docente expone ante las autoridades competentes de la institución los eventos, las acciones o los compromisos en los cuales esté involucrado y que puedan ser susceptibles de generar conflictos de intereses, como son:

1. En caso de que un docente sostenga contratos de planta de dedicación parcial o temporal con otras instituciones educativas, los contratos con la Fundación Universitaria Católica del Norte sólo podrán pactarse por una dedicación igual o inferior a la fracción requerida para completar una dedicación de tiempo completo.
2. En caso de ser *docente de tiempo completo*, no podrá tener contratos docentes en instituciones educativas distintas a la Fundación Universitaria Católica del

Norte de tiempo completo o medio tiempo. Se excepcionan los casos en los cuales el docente actúe dentro de convenios de colaboración interinstitucional de la Fundación Universitaria Católica del Norte o por invitaciones cortas aprobadas por el área Académica y/o Coordinador(a) de programa de común acuerdo con el área de Gestión Humana y Teletrabajo y como enriquecimiento de la práctica docente, podrán dictar hasta seis (6) horas semanales de cátedra en otras instituciones educativas, previo informe por escrito al Coordinador(a) de programa y al área de Gestión Humana y Teletrabajo.

3. La participación de los docentes de la Institución en conferencias, seminarios o talleres de naturaleza académica o profesional deberá hacerse en nombre de la Fundación Universitaria Católica del Norte siempre y cuando esa participación derive del ejercicio de sus funciones o de las investigaciones y producción académica contratada por la Católica del Norte.

Es responsabilidad de los docentes enviar el *Informe de compromisos diversos* cada año y remitirlo al coordinador del programa y al área de Gestión Humana y Teletrabajo, con el fin de que las autoridades competentes de la institución puedan contribuir a resolver los problemas que se derivan de dichas situaciones de conflicto. Si durante ese período las circunstancias del docente cambian, deberá igualmente comunicarlo y actualizar su informe.

**ARTÍCULO 41. CONFLICTO DE INTERESES ASOCIADO CON DECISIONES QUE EL DOCENTE TOMA EN NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN.** Los docentes, desde sus diversas actividades académicas, cargos y participación en instancias de gobierno de la Institución, se ven involucrados en procesos de toma de decisiones en materia de promoción de docentes, personal administrativo y de soporte, adquisición de recursos y uso de la infraestructura y recursos propios de la institución. En aquellos casos en los cuales las decisiones del docente puedan derivar de manera directa o indirecta en su beneficio personal, debe declararse impedido de participar en la toma de dichas decisiones, excepto en aquellas decisiones propias de los cuerpos colegiados donde obre como representante del estamento docente.

**ARTÍCULO 42. CONFLICTO DE INTERESES ASOCIADO CON LA PARTICIPACIÓN EN CONSULTORÍAS ESPECIALIZADAS, INVESTIGACIONES APLICADAS O PASANTÍAS EMPRESARIALES.** Los *docentes de tiempo completo* que decidan participar en actividades relacionadas directamente con entidades externas deberán anteponer los intereses de la institución a los intereses personales, a menos que exista un acuerdo específico entre el docente y la Fundación Universitaria Católica del Norte autorizándolo.

Los *docentes de medio tiempo* que tengan contratos con otras instituciones, se entiende que para la realización de sus labores profesionales externas no podrán emplear recursos ni información de uso exclusivo de la Fundación Universitaria Católica del Norte y que, de conformidad con las políticas definidas para el manejo de la propiedad intelectual, se cumplirá con la reglamentación establecida para garantizar los derechos morales e intelectuales.

La inobservancia de las pautas establecidas en el presente capítulo con relación a situaciones de conflicto de intereses o exclusividad docente será considerada como una falta disciplinaria y, por lo tanto, podrá ser objeto de los procesos y sanciones que se contemplan en el capítulo IX del presente estatuto.

**ARTÍCULO 43. EJERCICIO PROFESIONAL DEL DOCENTE.** Se considera en la Institución que el personal docente tiene libertad y autonomía para emprender actividades profesionales distintas de aquellas que cumple en nombre de la institución o para ella, por cuanto las mismas pueden enriquecer la praxis de su actividad profesional y generar beneficio académico en el entorno pedagógico a sus estudiantes. Sin embargo, dichas actividades deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El desarrollo de actividades externas no podrán interferir con el cumplimiento adecuado de las responsabilidades del docente con la institución, consignadas en este Estatuto, su contrato de trabajo y demás reglamentos de la Institución, especialmente en su jornada de trabajo contractual.
2. No podrán resultar en interferencia con las actividades propias de la misión de la Institución que formen parte de las responsabilidades de la planta docente.
3. En el evento de que el docente realice labores profesionales que no compitan ni interfieran con el cumplimiento adecuado de sus responsabilidades con la Fundación Universitaria Católica del Norte, no podrá realizarlas usando recursos, equipos, información confidencial, propiedad intelectual infraestructura o cualquier otro elemento de la Institución.
4. No podrán ejecutarse dichas actividades con la propiedad intelectual o industrial de la Institución, ni con cualquiera de sus procedimientos, manuales o servicios.
5. El Docente deberá dejar constancia de contratación ajena a la Católica del Norte, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39, de este estatuto. En este caso, las directivas (Coordinadores y/o Decanos y Rector) deberán pronunciarse acerca de la conveniencia o inconveniencia de dichas contrataciones para la Institución.

## CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

**ARTÍCULO 44. PRINCIPIOS DISCIPLINARIOS.** El régimen disciplinario del docente de la Fundación Universitaria católica del Norte se basa en los derechos constitucionales del debido proceso y la presunción de inocencia. Las garantías, procedimientos, instancias y sanciones a que hubiere lugar se seguirán de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, el contrato laboral suscrito entre el docente y la Católica del Norte, en el Código Sustantivo

de Trabajo y demás normas del ordenamiento colombiano, así como en lo dispuesto en el presente Estatuto Docente e instrumentos que lo desarrollen.

**ARTÍCULO 45. FALTA DISCIPLINARIA.** Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto da lugar a la investigación e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato laboral suscrito entre el docente y la Institución, en el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas del ordenamiento colombiano que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos, incursión en prohibiciones y violación del régimen de conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

**ARTÍCULO 46. TIPOS DE FALTAS DISCIPLINARIAS.** Las faltas disciplinarias de los docentes serán las indicadas en el Reglamento Interno de Trabajo en cuanto a su gravedad o levedad.

El régimen disciplinario estará orientado a investigar y, de ser el caso, sancionar las faltas disciplinarias del docente y estará regido por el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Católica del Norte aplicable a la generalidad de sus trabajadores y en las disposiciones especiales contenidas en el presente estatuto.

**ARTÍCULO 47. FALTAS DISCIPLINARIAS DE CARÁCTER ACADÉMICO:** Las faltas disciplinarias se calificarán como graves o leves, según su naturaleza y efectos, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes del docente.

**PARÁGRAFO.** En todo caso, la acción u omisión que vulnere de manera grave los principios generales de la Fundación Universitaria Católica el Norte consignados en el Estatuto General, en el Proyecto Institucional y Pedagógico, en los Reglamentos académicos y los principios de la función docente consignados en este Estatuto, se considerará falta grave.

**ARTÍCULO 48. FALTAS GRAVES.** Para los efectos del presente Estatuto, se considerarán faltas graves a las consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Católica del Norte, en el contrato laboral suscrito entre el docente y la institución, en el Código Sustantivo de Trabajo, así como lo dispuesto en el presente Estatuto Docente e instrumentos que lo desarrollen.

**PARÁGRAFO.** Las faltas graves demostradas darán lugar a la terminación del contrato de trabajo del docente con justa causa por parte de la Institución.

**ARTÍCULO 49. SANCIONES.** La imposición de sanciones y la determinación de estas se realizará conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.

**ARTÍCULO 50. COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO.** La competencia y el procedimiento para la imposición de sanciones se guiarán de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución.

**PARÁGRAFO.** Sin perjuicio de la competencia antes asignada, el Representante de los docentes ante el Consejo Académico será garante del proceso y podrá intervenir en la práctica de pruebas o antes de la decisión final en calidad de vocero del estamento que representa.

**ARTÍCULO 51. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** En desarrollo del procedimiento disciplinario contenido en el Reglamento Interno de Trabajo, se deberán contener las siguientes etapas:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al docente investigado y la formulación de cargos: dicha comunicación se remitirá al correo institucional (y personal) del investigado, en la cual se incluirán los hechos investigados, las posibles faltas configuradas y sus respectivas sanciones.
2. El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, sobre las cuales se puede dar traslado en la audiencia de descargos.
3. La indicación de un término para que el investigado formule sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos: Los descargos podrán ser rendidos de manera presencial, escrita o virtual según las condiciones de distancia y las circunstancias que rodean el asunto investigado, previa determinación por parte de la autoridad investigadora y podrán ser en tiempo real o asincrónicos.
4. El pronunciamiento definitivo de la institución través del área de Gestión Humana y Teletrabajo mediante un acto motivado y congruente con la imposición de una sanción proporcional a la falta o la decisión contractual de la terminación unilateral del contrato con justa causa si fuere el caso.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Para el llamado a descargos de un docente investigado, la Institución cuenta con un tiempo límite de un mes a partir de la comisión de la falta por parte del trabajador o desde que la institución tuvo conocimiento de su ocurrencia, periodo que se destinará a la consecución de pruebas que soporten cualquier tipo de decisión que disponga la institución, de conformidad con lo establecido en el presente estatuto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Si la decisión adoptada por la Institución es la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, teniendo en cuenta la ley, el presente Reglamento y el Reglamento Interno de Trabajo, podrá prescindirse del trámite regulado en este artículo en vista de que no se trata de una sanción disciplinaria sino de un despido

**ARTÍCULO 52. DECISIÓN FINAL EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** Las decisiones que pudiere tomar el área de Gestión Humana y Teletrabajo al concluir el procedimiento disciplinario son las siguientes:

1. **Cierre del procedimiento disciplinario sin sanción:** cuando en el procedimiento disciplinario con base en las pruebas aportadas tanto por el investigado, como las que existieren en poder del área de Gestión Humana y Teletrabajo no se evidencia la comisión de una conducta configurativa de una

falta disciplinaria académica o se compruebe una situación eximente de responsabilidad, se cerrará dicho procedimiento informando al investigado que no se procederá a imponer sanción alguna y que el procedimiento se da por finalizado.

2. **Imposición de sanción disciplinaria.** Se deberá determinar si la falta es grave o leve, de acuerdo con el catálogo de faltas previsto en el presente Estatuto y, definida la gravedad o levedad de la falta, se determinará la sanción conforme con los criterios antes previstos.

## CAPÍTULO X. ESTÍMULOS, DISTINCIONES Y LICENCIAS.

**ARTÍCULO 53. DEFINICIÓN.** Un estímulo es el reconocimiento a una persona por sus resultados (buenas acciones) evidentes y de utilidad institucional en los procesos misionales que busca el fortalecimiento de la investigación e innovación, y para destacar ante la comunidad académica el desempeño de sus docentes y de estimular en estos la búsqueda permanente de la excelencia.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Son estímulos las comisiones, reconocimientos pecuniarios, el periodo sabático, licencias remuneradas, licencias no remuneradas, actividades de capacitación y formación de alto nivel, apoyo en procesos de movilidad nacional e internacional, distinciones y reconocimiento como docente distinguido, becas o financiamiento de estudios.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Los criterios y procedimientos para el otorgamiento de estímulos serán reglamentados por el *Consejo Académico* teniendo en cuenta los méritos académicos e investigativos de un docente y las posibilidades financieras de la Fundación Universitaria Católica del Norte.

**ARTÍCULO 54. LICENCIAS Y PERMISOS OBLIGATORIOS.** La Institución otorgará al personal que a luz del presente Estatuto se considere docente, las licencias y permisos obligatorios señaladas en la ley en articulación con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.

**ARTÍCULO 55. LICENCIAS Y PERMISOS POTESTATIVOS.** Todas aquellas licencias y permisos que no se encuentren dentro del artículo anterior y demás normas legales que posteriormente consagraren nuevas concesiones obligatorias por parte del empleador, serán potestativas por parte de la Fundación Universitaria Católica del Norte.

**ARTÍCULO 56.** La Institución se reserva el derecho de conceder a su juicio licencias/permisos remunerados o no remunerados, cumpliendo de manera estricta las normas que sobre el particular se establezcan.

**PARÁGRAFO.** En todo caso, los docentes están obligados a pedir permiso a la Institución con la debida oportunidad y no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente.

**ARTÍCULO 57. DOCENTE EN PERÍODO SABÁTICO.** Cuando la institución le ha concedido un período de tiempo como estímulo a la excelencia, por su desempeño, para realizar proyectos investigativos y de producción intelectual. Durante ese período no ejerce funciones ni académicas ni administrativas y recibe remuneración. Este beneficio sólo se otorgará a Docentes que hayan trabajado, como mínimo, diez años continuos como Docente de tiempo completo en la Fundación Universitaria Católica del Norte. Este estímulo podrá otorgarse a criterio institucional previo concurso y según la disponibilidad de recursos y estará dirigido a docentes que se encuentren escalafonados.

## **CAPÍTULO XI. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS DOCENTES.**

**ARTÍCULO 58. SITUACIONES ESPECIALES.** Los docentes de la Fundación Universitaria Católica del Norte podrán, por acuerdo entre el docente y la institución, o bien por disposición del empleador con su facultad subordinante, ser beneficiados o permanecer en cualquiera de las siguientes situaciones:

**A. COMISIÓN.** Un docente se encontrará en comisión cuando por disposición de la Rectoría ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugar diferente a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades distintas a las inherentes a su cargo.

Las comisiones se pueden otorgar para cumplir misiones especiales conferidas por sus superiores para adelantar estudios de capacitación, para asistir a reuniones, conferencias, seminarios; para realizar visitas de observación que interesen a la Institución y que se realicen con el ramo en que presten sus servicios o en eventos de internacionalización.

**B. ENCARGO ADMINISTRATIVO.** Los docentes de la Fundación Universitaria Católica del Norte podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de cargos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados. Esta situación se puede presentar por ausencia temporal o definitiva del titular o en un proyecto especial a juicio de la Fundación Universitaria Católica del Norte.

Cuando se trate de una ausencia temporal el encargo podrá conferirse hasta por el término de aquella y, en caso de vacante definitiva, hasta por un plazo máximo de un año. Vencido este término, el encargado cesará automáticamente en el ejercicio de tales funciones y el puesto de trabajo podrá proveerse de acuerdo con la autonomía institucional.

El docente de la Fundación Universitaria Católica del Norte encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente y deberá establecerse en el respectivo otrosí, siempre que no sea

inferior y percibirá dicho salario hasta culminar el encargo asignado. Vencido su encargo el docente regresará a las condiciones anteriores al encargo.

**C. SUSPENSIÓN.** Al culminar la investigación disciplinaria o el juzgamiento por faltas disciplinarias, la Dirección de Gestión Humana y Teletrabajo, podrá ordenar motivadamente la suspensión disciplinaria del docente por primera vez hasta por 8 días y por segunda vez hasta por dos meses, según la escala de faltas y sanciones; durante este periodo se interrumpe para el docente la obligación de prestar el servicio prometido y para la institución la de pagar los salarios de esos lapsos. En estos períodos de suspensión la Institución los descontará para la liquidación de vacaciones, cesantías e indemnizaciones.

**D. SERVICIO ACTIVO.** Se entiende *servicio activo* por parte del docente, cuando este ejerce en la actualidad funciones del cargo por el cual ha sido contratado. La Institución podrá disponer de otras situaciones en reglamentos especiales conforme al estatuto general.

## **CAPÍTULO XII. CAPACITACIÓN, FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y PROPIEDAD INTELECTUAL.**

**ARTÍCULO 59. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.** La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes en servicio, debe contribuir, de manera sustancial, al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional para lograr un mejor desempeño mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

**ARTÍCULO 60. DEFINICIÓN DE FORMACIÓN.** Se entiende por *formación docente* todo estudio formal que se proponga para la cualificación de la planta docente, según su área de conocimiento, en coherencia con el Proyecto Institucional y Pedagógico y el Plan de Desarrollo, tales como: diplomados, programas técnicos, tecnológicos, pregrados y posgrados desarrollados en el ámbito nacional o internacional.

**ARTÍCULO 61. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN.** Se entiende por *capacitación* todo conocimiento complementario que recibe el docente en virtud de actividades de actualización constante, búsqueda de la innovación y mejoramiento continuo tales como: seminarios, congresos, cursos cortos, cátedras abiertas, ponencias y debates internos de cada programa y/o facultad sobre temas de actualidad y similares.

**ARTÍCULO 62. PLAN DE CAPACITACIÓN.** *El Consejo Académico* definirá el *plan de capacitación docente*. Dicho plan tendrá en cuenta las propuestas presentadas por cada Facultad a través de sus coordinadores y/o decanos.

En el plan se determinarán las distintas necesidades de capacitación de acuerdo con las categorías docentes básicas y las necesidades institucionales y, a su vez, el seguimiento a dicha actividad será responsabilidad de la *Dirección Académica*, quien rendirá informe de su desarrollo.

**ARTÍCULO 63. RECOMENDACIONES DE SUBSIDIOS DE ESTUDIO PARA FORMACIÓN DOCENTE.** El área Académica, en conjunto con los Coordinadores de cada Programa y/o las Decanaturas de cada Facultad, recomendará al Comité de Descuentos y Subsidios de estudio, la formación avalada para ser subsidiada a los docentes postulantes con el objetivo de articular las necesidades institucionales con el Plan de Formación Docente, el Plan de Desarrollo y el Proyecto Institucional y Pedagógico.

**ARTÍCULO 64. PROPIEDAD INTELECTUAL.** Las políticas sobre propiedad intelectual se regirán por el estatuto o reglamento vigente en la institución que regule la materia, dejando expresa constancia que, para todos los efectos legales, cualquier empleado docente vinculado bajo contrato laboral, cede los derechos patrimoniales de toda actividad y producción que derive del ejercicio de sus funciones, que en todo caso estará estimado en el respectivo contrato y, de no estarlo, se entenderá por el presente artículo que integra sus contratos, que la cesión de los derechos patrimoniales de autor se extiende por un término de 20 años.

**ARTÍCULO 65. INVESTIGACIÓN.** La investigación como función sustantiva, será responsabilidad de todo docente de planta institucional, para lo cual la Fundación Universitaria Católica del Norte propiciará los espacios y determinará la carga docente que pueda asumir el rol correspondiente para cumplir con dicho fin. En todo caso, el *Consejo Académico* determinará los lineamientos sobre la investigación en la institución.

### CAPÍTULO XIII. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.

**ARTÍCULO 66.** Cualquier asunto que requiera aclaraciones sobre la aplicación del presente Estatuto será definido por el *Consejo Académico*, la *Dirección Jurídica y secretaria general* y el área de *Gestión Humana y Teletrabajo*, limitando su interpretación a la disposición expresada por el *Consejo Directivo*.

**ARTÍCULO 67.** Este acuerdo rige desde la fecha y deroga completamente el Acuerdo 04 de 2016.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Santa Rosa de Osos, a los 16 días del mes de diciembre de 2022.



**Mons. ELKIN FERNANDO ÁLVAREZ BOTERO**  
Canciller



**ADRIANA MARÍA OSSA ZULUAGA**  
Secretaria General

