



CORPORACION UNIVERSITARIA  
**AUTONOMA**  
DEL CAUCA

**ACUERDO No 014**  
**(29 de julio del 2013)**

**POR EL CUAL SE APRUEBA EL ESTATUTO PROFESORAL DE LA CORPORACIÓN  
UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA Y SE DEROGA LO ESTABLECIDO EN EL  
ESTATUTO DOCENTE MEDIANTE ACUERDO 012 DEL 2012.**

La Asamblea de Fundadores de la Institución, en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y en especial las contempladas en el Artículo 32 Literal C, y,

**CONSIDERANDO:**

1. Que el acuerdo 012 de 18 de enero de 2012 establece el reglamento docente para los profesores de la corporación Universitaria Autónoma del Cauca;
2. Que el proceso de autoevaluación Institucional señala aspectos que requieren ajuste en el reglamento docente vigente;
3. Que el artículo 73 del acuerdo 012 del 18 de enero de 2012, establece como organismo competente para analizar y proponer las reformas del reglamento docente de la Corporación universitaria Autónoma del Cauca al comité de carrera docente;
4. Que en trabajo conjunto las diferentes autoridades académicas y administrativas de la Institución y el comité de carrera docente elaboraron propuesta de Estatuto Profesional para la Corporación universitaria Autónoma del Cauca, la cual deroga en su totalidad el acuerdo 012 de 2012 estatuto docente actual;
5. Que de conformidad al artículo 73 del acuerdo 012 de 2012, es competencia de la Asamblea de Fundadores la aprobación de las reformas al estatuto docente, por consiguiente se presentó la propuesta del Estatuto Profesional, la cual fue analizada, debatida y sometida a consideración y por lo anterior se;

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1: APROBACIÓN.** Aprobar el presente Estatuto Profesional, propuesto por el comité de carrera docente en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 73 del acuerdo 012 del 18 de enero de 2012, con sujeción a las siguientes condiciones generales:

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES, OBJETIVOS Y DEFINICIONES GENERALES**

**ARTICULO 2: DISPOSICIONES.** El presente Estatuto regula las relaciones entre la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y su estamento profesoral en el entendido que la profesión de profesor está orientada al cumplimiento de las funciones esenciales de la Institución como son: la docencia, la investigación, la extensión social y la administración académica; lo anterior con el objetivo de estimular y orientar el talento humano de la Institución en cumplimiento de su Misión de fortalecer la excelencia académica.

El presente Estatuto rige para toda la comunidad académica y forma parte integral del contrato de trabajo que se suscriba con cualquiera de los miembros del cuerpo profesoral. Es responsabilidad de los Dignatarios Académicos (Rector, Vicerrectores y Decanos) velar por su estricto cumplimiento.

**ARTÍCULO 3: OBJETIVOS.** Constituyen objetivos del presente Estatuto Profesoral:

- a. Establecer criterios académicos que permitan claridad, transparencia, equidad y celeridad, entre otros, en procesos de selección, vinculación y categorización de los Profesores así como las normas y demás disposiciones que regulen la actividad Profesoral en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.
- b. Unificar criterios, procesos y procedimientos relacionados con el escalafón Profesoral de la Institución.
- c. Promover el mejoramiento continuo de los Profesores de la Institución, mediante el conocimiento de los requisitos y la práctica de procesos de promoción y ascenso en el escalafón, así como de los estímulos e incentivos.
- d. Motivar la producción académica de los Profesores en los campos del saber y de la investigación como fundamento de nuevo conocimiento.

**ARTICULO 4: DEFINICIONES GENERALES.** El Estatuto Profesoral de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca se define de acuerdo a los siguientes conceptos:

- a. **PERSONAL ACADÉMICO.** El personal académico está conformado por aquellos profesionales que están vinculados a la docencia, la investigación, la proyección social o que desempeñan funciones de dirección académico administrativa en las diferentes Facultades de la Institución.
- b. **EI PROFESOR.** Ostenta la calidad de Profesor en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, la persona que con tal carácter sea vinculada a la institución según las normas previstas en el presente Estatuto para desarrollar, simultánea o alternativamente, actividades de docencia, investigación, proyección social o de administración académica, conforme al Proyecto Educativo Institucional.

- c. **EL ADMINISTRATIVO CON HORAS CATEDRA:** El empleado administrativo podrá ejercer la docencia siempre y cuando cumpla con los requisitos reglamentariamente establecidos en el presente estatuto pero este solo podrá orientar hasta seis (6) horas semanales de clase.
- d. **EL SISTEMA PROFESORAL.** Es el conjunto conformado por los siguientes componentes o subsistemas: la vinculación, la movilidad, la cualificación y el perfeccionamiento, los estímulos o incentivos a la excelencia académica, la evaluación y el bienestar universitario; cada subsistema alberga unas propiedades que interactúan lógicamente y sistemáticamente para cumplir los propósitos del sistema Profesoral.
- e. **LA CARRERA ACADÉMICA.** Es el proceso que sigue un profesional para la construcción permanente del quehacer científico, humanístico y disciplinar, pedagógico y didáctico, en la consolidación de su vocación docente que desarrollará durante el tiempo de su vinculación con la Institución. La componen el conjunto de actividades de formación, promoción, evaluación y cualificación en las que deberá participar para garantizar la calidad y la excelencia de la docencia, la investigación y la proyección social y la Administración Académica.
- f. **EL PROFESOR DE CARRERA ACADÉMICA.** Es el profesor con dedicación de tiempo completo o medio tiempo que previo el cumplimiento de los requisitos definidos en el presente Estatuto Profesoral se encuentra clasificado en alguna de las categorías establecidas en el escalafón profesoral.
- g. **EL PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO.** Es el profesor que dispone de cuarenta (40) horas para las actividades académicas, docencia, investigación, proyección social o Administración Académica, de las cuales hasta el sesenta por ciento (60%) estará dedicado a actividades de docencia o clase directa, el tiempo de dedicación restante del tiempo completo, es decir el cuarenta por ciento (40%) será destinado a actividades académicas complementarias como la preparación de las clases, la evaluación de los estudiantes, la elaboración y revisión del material de apoyo pedagógico, consejerías, tutorías, investigación, asesorías, coordinación o actividades de investigación y proyección social.
- h. **EL PROFESOR DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA.** El profesor de tiempo completo y dedicación exclusiva, es el profesor que se compromete con la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca a desarrollar sus actividades laborales exclusivamente con la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. El profesor de dedicación exclusiva no podrá asumir compromisos laborales independientes para desarrollar actividades académicas ni administrativas en otras instituciones de Educación Superior, ni prestar servicios personales en cualquier modalidad contractual o administrativa con persona natural o jurídica, pública o privada, a menos que medie autorización expresa del empleador que le permita distribuir su jornada entre la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y otras instituciones.

- i. **EL PROFESOR DE MEDIO TIEMPO.** Es el profesor que dispone de veinte (20) horas semanales en la Institución, para las actividades académicas, docencia, investigación, proyección social o Administración Académica, de las cuales hasta el sesenta por ciento (60%) está dedicado a actividades de docencia o clase directa, el tiempo de dedicación restante del medio tiempo, el cuarenta por ciento (40%) será destinado a actividades académicas complementarias como la preparación de las clases, la evaluación de los estudiantes, la elaboración y revisión del material de apoyo pedagógico, consejerías, tutorías, asesorías, coordinación o actividades de investigación y proyección social
- j. **ÉL PROFESOR DE HORA CÁTEDRA.** El profesor de Hora Cátedra es el que ha sido vinculado de acuerdo con esta modalidad a la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca para orientar un número de hora definidas durante un período determinado las cuales en ningún caso será superior a doce (12) horas semanales; en esta modalidad la asistencia a reuniones, elaboración y revisión del plan de asignaturas, preparación de clases, calificación de exámenes, hacen parte integrante de la hora cátedra contratada.
- k. **EL PROFESOR INVESTIGADOR.** Es el profesor de tiempo completo o de medio tiempo que reúne las condiciones que establece el presente reglamento y dentro de su distribución dedica al menos un cuarenta por ciento (40%) de su tiempo a la realización de proyectos de investigación.
- l. **INVESTIGADOR CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA.** Se denomina Investigador a quien se dedica en un ciento por ciento (100%) a la realización de proyectos de investigación, bajo la Dirección de la Vicerectoría de Investigaciones.
- m. **EL PROFESOR TEMPORAL.** Es el profesional que de manera ocasional y de acuerdo con los requerimientos de tipo académico, artístico, técnico o tecnológico, se vincula al servicio de la Institución. No pertenece al escalafón docente. La relación contractual entre la Institución y este tipo de profesor se determina a través de resolución, expedida por Rectoría, y no se rige por el Estatuto Profesoral y se clasifican de la siguiente manera:
- **PROFESOR EXPERTO.** Es la persona con título profesional, técnico o tecnológico, que debido a su preparación especial en un área del saber, el arte o la técnica, puede prestar servicios académicos a la Institución.
  - **EL PROFESOR VISITANTE.** Es el profesional de otras universidades o instituciones de investigación o de educación superior, nacionales o extranjeras, de reconocido prestigio, que por sus méritos académicos y su experiencia en investigación en un determinado campo del saber es invitado por la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca para prestar temporalmente servicios de asesoría académica, participación en los proyectos curriculares, de docencia, de investigación o de proyección social, en procura del intercambio de los conocimientos y la renovación académica, en el marco de convenios interinstitucionales.
- n. **LA DOCENCIA** comprende las actividades de preparación de clases, enseñanza, evaluación, supervisión de prácticas, elaboración y evaluación de ayudas didácticas, preparación y coordinación de laboratorios, tutorías, realización de preparatorios, investigación formativa y otras que le asigne la autoridad respectiva.

- o. **LA INVESTIGACIÓN** comprende las actividades de asesorías a estudiantes, elaboración de proyectos, participación en equipos o grupos de investigación y en convocatorias, dirección de proyectos de grado, jurado académico, entre otras. Estas actividades son reguladas por la Institución.
- p. **LA EXTENSIÓN Y LA PROYECCIÓN.** Como un compromiso real con las necesidades sociales, comprenden actividades de asesoría y consultoría, prácticas empresariales, gestión de proyectos institucionales, trabajos de campo, programas de continuidad académica: portafolios de servicios, cursos, seminarios y proyectos de participación social.
- q. **LA ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA.** comprende planeación académica, comunitaria y curricular, participación en consejos y comités, creación y revisión de módulos, actualización de programas, trabajos de autoevaluación y autorregulación, actividades de acreditación y procesos de capacitación.
- r. **REGISTRO DE PROFESORES;** El Departamento de Talento Humano Institucional llevará el registro de la información completa de los profesores el cual deberá conservarse aun después de su retiro como profesor de la Institución.

**PARÁGRAFO 1: Aplicable al literal b.** El profesor que en forma temporal ejerza funciones directivas o administrativas en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, no perderá la condición de profesor ni los derechos y prerrogativas correspondientes.

**PARÁGRAFO 2: Aplicable al literal c.** El ejercicio de la docencia del personal administrativo en ningún caso podrá interferir en su jornada laboral administrativa.

**PARÁGRAFO 3: Aplicable al literal c.** Las horas que oriente el administrativo con horas cátedra, se reconocerá al valor de la hora cátedra y se adicionará al contrato que tenga vigente con la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca para el desarrollo de las labores administrativas.

**PARAGRAFO 4: Aplicable al literal c.** De conformidad al presente Estatuto al administrativo con horas cátedra no le serán aplicables las normas referentes a la carrera académica.

**PARÁGRAFO 5: Aplicable al literal d.** Si el Profesor dedica por lo menos el cincuenta por ciento (50%) a la docencia directa, tendrá no menos de un veinticinco por ciento (25%) de su dedicación para la preparación de las clases, la evaluación de los estudiantes, la elaboración y revisión del material de apoyo pedagógico, consejerías, tutorías, asesorías, coordinación y las restantes para actividades de investigación y/o proyección social.

**PARÁGRAFO 6: Aplicable al literal i.** Si el Profesor dedica por lo menos el cincuenta por ciento (50%) a la docencia directa, tendrá no menos de un veinticinco por ciento (25%) de su dedicación para la preparación de las clases, la evaluación de los estudiantes, la elaboración y revisión del material de apoyo pedagógico, consejerías, tutorías, investigación, asesorías, coordinación y las restantes para actividades de investigación y/o proyección social.

**PARÁGRAFO 7: Aplicable al literal j.** EL profesor de Hora Cátedra que desarrolle actividades de dirección y calificación de trabajos de grado, entrevistas de selección u otras asignadas por el Director del programa, en el Plan de Trabajo del período académico, se le hará el reconocimiento adicional con carácter de bonificación, no constitutivo de salario al finalizar la actividad académica, según el número de horas acordadas previamente y dedicadas a estas actividades.

**PARÁGRAFO 8: Aplicable al literal I.** Este podrá ser vinculado de tiempo completo, medio tiempo o por prestación de servicios de acuerdo a la participación en los proyectos asignados.

## CAPÍTULO II DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL PROFESORAL

**ARTÍCULO 5: COMPETENCIAS BÁSICAS;** son competencias esenciales para el ejercicio docente en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca:

- a) **TELEOLÓGICAS:** Desarrolla un compromiso ético continuo con la institución trabajando como miembro de un equipo hacia metas y logros establecidos en la Misión y Visión, entiendo la importancia de su quehacer en un contexto amplio de la organización, desarrollando planes y tomando decisiones en forma conjunta.
- b) **PEDAGÓGICA:** Orientar procesos formativos presenciales y/o virtuales con base en los planes de formación concertados, con capacidad profesional innovadora haciendo uso de la investigación y proyectando su quehacer a la labor social institucional.
- c) **COGNITIVA:** Capacidad de uso, búsqueda e integración de información disciplinar, pedagógica, incluyendo el conocimiento de las tecnologías de la información y comunicación.
- d) **COMUNICATIVA:** la habilidad de comunicarse de manera efectiva en el lugar de trabajo (hablar, leer y escribir), resolviendo problemas de en una manera analítica usando conocimientos disciplinares y pedagógicos que le permitan aprender en forma continua durante su vida laboral.

**ARTICULO 6: REQUISITOS DE INGRESO.** Todo aspirante a ingresar como Profesor a la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, debe someterse al proceso de selección establecido Institucionalmente allegando los siguientes requisitos:

- a. Hoja de vida diligenciada en el formato que establece la Institución.
- b. Tres (3) fotocopias de la cédula de ciudadanía o de extranjería ampliada al ciento cincuenta (150%).
- c. Fotocopia de los diplomas y del acta de grado que acrediten los títulos universitarios que posea, debidamente convalidado por la autoridad competente cuando se trate de títulos obtenidos en el exterior.
- d. Fotocopia de los títulos y actas de Especialización, Maestría, Doctorado o su equivalente, debidamente convalidado por la autoridad competente cuando se trate de títulos obtenidos en el exterior.
- e. Certificados de la experiencia profesional.
- f. Certificados que acrediten la formación pedagógica o que acrediten experiencia en docencia Universitaria.

- g. Fotocopia de la matrícula y/o tarjeta profesional en aquellas carreras para las cuales esté establecida.
- h. Fotocopia del RUT (Registro Único Tributario).

**PARÁGRAFO.** En caso de docentes extranjeros deberán cumplir los requisitos de Ley para el ejercicio laboral.

**ARTÍCULO 7: CONCURSO PARA PROFESORES HORA CÁTEDRA, MEDIO TIEMPO Y TIEMPO COMPLETO.** El concurso abierto y público de los Profesores Hora Cátedra, Medio Tiempo y Tiempo completo se hará así:

- a. **DE LA CONVOCATORIA A CONCURSO.** El Rector convocará anual o semestralmente, según la necesidad a concurso para profesores. La convocatoria se publicará en la página Institucional [www.uniautonoma.edu.co](http://www.uniautonoma.edu.co), especificando las diferentes áreas a proveer.
- b. **INSCRIPCIÓN DE ASPIRANTES.** Los aspirantes se inscribirán ante la oficina de Talento Humano, mediante acta que contendrá el número del inscrito y los documentos definidos en el artículo 20 del presente.
- c. **DEL PUNTAJE DE LOS PARTICIPANTES.** Se tendrá como base de calificación 125 puntos, distribuidos así:
  - **VALORACIÓN DE LAS HOJAS DE VIDA:** Le corresponde hasta setenta y cinco (75) puntos así:

**Formación Académica:**

Titulo	Puntaje
Especialización	6 puntos
Maestría	6 puntos
Doctorado	8 puntos

Puntaje Máximo 20 Puntos.

**Experiencia docente:** hasta 18 puntos • Como docente Universitario

Años de Experiencia	Puntaje
De uno (1) a dos (2) años	4 puntos
De tres (3) a seis (6) años	10 puntos
De siete (7) a nueve (9) años	16 puntos
Más de diez (10) años.	18 puntos

**Experiencia profesional:** hasta 10 puntos

<b>Años de Experiencia</b>	<b>Puntaje</b>
Menos de dos (2) años	1 punto
Hasta tres (3) años	2 puntos
De tres (3) a seis (6) años	4 puntos
De seis (6) a Diez (10) años	6 puntos
Más de diez (10) años.	10 puntos

**d. Producción intelectual:** hasta 21 puntos

<b>Producción Intelectual</b>	<b>Puntaje</b>
Director de un grupo de investigación reconocido por Colciencias	1 puntos
Capítulo de libro publicado en un sello editorial Reconocido por Colciencias	2 Puntos
Libro publicado en un sello editorial Reconocido por Colciencias	4 puntos
Publicación de artículo en revista Nacional indexada por Publindex.	6 Punto
Publicación de artículo en revista Internacional indexada ISI o SCOPUS	8 puntos

**e. Dominio de una segunda lengua:** hasta 6 puntos.

<b>Una segunda Lengua</b>	<b>Puntaje</b>
Certificada proficiencia en un idioma extranjero por cualquier examen de certificación Internacional. (TOEFL, TOEIC, ILEC, CPE, CAE, CELPE-Brass, etc.	2 puntos
Certificada proficiencia en más de un idioma extranjero por cualquier examen de certificación Internacional. (TOEFL, TOEIC, ILEC, CPE, CAE, CELPE-Brass, etc.	6 Puntos

- Una entrevista por competencias con un máximo de 50 puntos, que versará sobre el trabajo y la idoneidad para el cargo que se aspira a desempeñar, y que será realizada por el departamento de Talento Humano.

**PARÁGRAFO 1:** En caso de empate entre los diferentes aspirantes, se preferirá a los egresados de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

**PARÁGRAFO 2:** Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación de los listados con los respectivos puntajes, el aspirante que no se encuentre conforme con el resultado podrá presentar las reclamaciones que considere pertinentes la cual será resuelto por el departamento de Talento Humano dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su formulación.



**PARÁGRAFO 3: EXCEPCIONES DEL CONCURSO.** Tratándose de la vinculación de Catedráticos, podrán aplicarse las siguientes excepciones: 1) Los profesores nacionales y extranjeros que demuestren calidad académica y experiencia reconocida, acreditada ante el respectivo Decano el cual será vinculado como profesor temporal. 2) Los profesores que se vinculen a la Institución por convenios con otras instituciones u organismos nacionales o extranjeros.

**ARTÍCULO 8: LISTA DE ELEGIBLES.** El Área de Talento Humano una vez terminado el concurso, incluirá en la lista de elegibles aquellos con mayor puntaje, siempre y cuando éste sea superior a cuarenta (40) puntos. El nombramiento de los profesionales elegidos se hará en estricto orden de puntaje. El listado de elegibles tendrá una vigencia de un (1) año.

**ARTÍCULO 9: PROCEDIMIENTO EXCEPCIONAL DE VINCULACIÓN.** En los eventos que demanden la vinculación de un nuevo profesor a la Institución y el perfil requerido no se encuentre en lista de elegibles se surtirá el siguiente procedimiento:

- a. La oficina de Talento Humano publicara convocatoria para dicho perfil.
- b. De las hojas de vida que concurren a la convocatoria el Decano de la facultad previa entrevista presentara ante la oficina de Talento Humano la hoja de vida que cumpla el perfil.
- c. Los aspirantes presentados por el decano deberán someterse a proceso de selección institucional de manera individual; cuyo puntaje deberá ser igual o superior a 90 puntos.
- d. Se elaborara acta de novedad que contara con la aprobación de la Vicerrectoría Académica y la Rectoría Institucional.
- e. Firma de contrato.

**PARÁGRAFO.** Todo Profesor estará adscrito a una Facultad, Departamento o Unidad Académica, sin que ello impida que pueda prestar sus servicios a otras.

**ARTÍCULOS 10: COEXISTENCIA DE CONTRATOS.** El profesor tendrá una sola relación laboral con la Institución, de conformidad con las normas del Código Sustantivo del Trabajo. En el evento que un profesor acceda a un cargo de dirección académica o administrativa, tendrá derecho al salario correspondiente a dicho cargo y podrá orientar dos cursos como máximo. Durante el tiempo de coexistencia de funciones no existirá solución de continuidad para efectos de su relación laboral y del escalafón docente.

**PARÁGRAFO.** En el caso anterior, una vez cese en las funciones de dirección académica o administrativa, el profesor retornará a desempeñar las labores docentes que desarrollaba en el momento de su designación.

**ARTICULO 11: INCOMPATIBILIDAD DE CARGOS.** Es incompatible el desempeño de cargos de dirección académica o administrativa en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, con el ejercicio de la docencia de Medio Tiempo o Tiempo Completo. De igual forma es incompatible el ejercicio docente de tiempo completo con otra Institución de Educación superior cuando el profesor se encuentre vinculado a la Corporación Universitaria Autónoma Del Cauca como profesor de tiempo completo.

**PARÁGRAFO 1:** El profesor que acceda a uno de los cargos de dirección académica o administrativa no perderá su condición de Profesor.

**PARAGRAFO 2:** Una vez terminen las funciones de dirección académica o administrativa, el profesor retornará al cargo de profesor con todas las condiciones salariales, prestaciones legales correspondientes a la categoría a la cual pertenece.

**ARTICULO 12: CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES.** Los profesores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca se clasifican según:

**a. Su dedicación:**

- De tiempo completo y dedicación exclusiva
- De tiempo completo
- De medio tiempo
- De hora cátedra

**b. Sus méritos:**

- Profesor Emérito
- Profesor Distinguido
- Profesor Honorario

**c. El grado en el Escalafón Profesorial:**

- Profesor Auxiliar
- Profesor Asistente
- Profesor Asociado
- Profesor Titular

**d. Por la modalidad de vinculación**

- Vinculado
- Temporal

### CAPÍTULO III RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS

**ARTÍCULO 13: EL PROFESOR EMÉRITO.** Es el designado como tal por la Asamblea de Fundadores, a propuesta del Consejo Académico, como reconocimiento a sus méritos académicos y profesionales, a su contribución al desarrollo del país, al enaltecimiento de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y de la comunidad Académica o a su dedicación como docente de la institución, la cual debe haber sido por lo menos de quince (15) años. Puede o no ejercer como profesor de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y su vinculación, dedicación y remuneración, cuando sea del caso, será acordada por la Rectoría y la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

**ARTÍCULO 14: EL PROFESOR DISTINGUIDO.** Es un título honorífico otorgado por la Asamblea de Fundadores, a propuesta del Consejo Académico, a un profesor de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, como reconocimiento a su compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y a sus contribuciones a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades. Este profesor recibirá una bonificación al finalizar cada periodo académico correspondiente a medio salario según la categoría en la cual se encuentre.

**ARTÍCULO 15: EL PROFESOR HONORARIO.** Es un título honorífico otorgado por la Asamblea de Fundadores, a propuesta del Consejo Académico, a una persona destacada nacional o internacionalmente por sus realizaciones en beneficio del desarrollo de los pueblos, o por sus conocimientos y aportes sobresalientes en el campo de las ciencias, las artes o las humanidades, a quien la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca desea vincular como miembro de su "cuerpo profesoral". Puede o no ejercer como profesor de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y su vinculación, dedicación y remuneración, cuando sea del caso, será acordada entre la Rectoría y el Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

### CAPÍTULO IV PLAN DE TRABAJO

**ARTÍCULO 16: EL PLAN DE TRABAJO.** Es el compromiso que adquieren los profesores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca de realizar actividades en el campo de la docencia, la investigación, la proyección social o la administración, sin perjuicio de las demás inherentes a su condición de miembro de la comunidad universitaria; el plan de trabajo se desarrollara bajo los siguientes criterios:

- a. **DE COHERENCIA.** El Plan de Trabajo deberá estar enmarcado en los planes y programas institucionales y en los planes estratégicos de las Facultades y constituirá la base para el informe de actividades y la evaluación del profesor. Debe incluir actividades por realizar, el grado de responsabilidad que le compete frente a cada una de ellas, el tiempo de dedicación a las mismas y el objetivo a lograr.

- b. **DE CONCERTACIÓN:** El Plan de Trabajo se elaborará para periodos académicos. Deberá concertarse con el Decano de la Facultad quien hará su respectiva aprobación; El plan podrá reajustarse mediante una nueva concertación cuando las condiciones así lo requieran.
- c. **DE ORGANIZACIÓN.** Además de las horas lectivas y las actividades inherentes a la docencia, los planes de trabajo para los profesores de Carrera académica deberán incluir al menos dos de las siguientes actividades: tutorías, investigación, producción académica, estudios formales o informales, proyección social, apoyo a actividades del programa o de la Institución o administración académica.

## CAPÍTULO V DE LA CARRERA ACADÉMICA

**ARTÍCULO 17: DEFINICIÓN.** Es la expresión de la voluntad de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca de realizar su Misión con excelencia, con el apoyo de un cuerpo profesoral de calidad. Para este propósito establece un conjunto de normas y principios tendientes a reconocer, estimular y propender por la estabilidad y el mejoramiento integral del profesorado inscrito en ella; la carrera Académica comprende el sistema de admisión, clasificación y promoción de los Profesores, según su preparación académica, experiencia docente, profesional e investigativa.

**ARTÍCULO 18: DEL PROFESOR VINCULADO.** Una vez agotado el proceso de selección el profesor deberá permanecer en calidad de vinculado no menos de dos periodos académicos consecutivos antes de efectuar la inscripción a la Carrera Académica, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente reglamento.

**PARÁGRAFO 1:** El profesor vinculado quien a su vez es aspirante a la Carrera Académica, será vinculado a través de contrato laboral a término fijo por la duración del periodo académico y el resultado de la evaluación de desempeño definirá su continuidad.

**PARÁGRAFO 2:** La vinculación de los profesores en la Carrera Académica se hará bajo la modalidad de contrato laboral a término fijo.

**ARTÍCULO 19: ESCALAFÓN EN LA CARRERA ACADÉMICA.** El escalafón es el conjunto ordenado y jerarquizado de categorías, utilizado para clasificar a los profesores de Carrera académica, a partir de sus logros académicos y profesionales, que permite la distribución de responsabilidades y funciones académicas, según sus méritos y trayectoria, y la definición de la asignación salarial para los profesores inscritos en él.

**ARTÍCULO 20: DEL COMITÉ DE CARRERA ACADÉMICA.** Para la verificación de los requisitos exigidos en la admisión y clasificación de los Profesores en el escalafón, existirá un Comité de Carrera Académica integrado por:

- a. El Rector, quien lo preside
- b. El Vicerrector Académico.
- c. El Vicerrector de investigaciones.

- d. El Vicerrector Administrativo y Financiero
- e. Un Representante de los Decanos
- f. Un Representante de los Profesores
- g. El Director de Talento Humano

**PARÁGRAFO 1:** El Secretario del comité será el Secretario General de la Institución.

**PARÁGRAFO 2:** El Representante de los profesores al Consejo Académico y el Representante al Consejo Superior de los Decanos, elegidos en el proceso institucional democrático, de conformidad con el Acuerdo 007 del 3 de marzo de 2004, serán los representantes de dichos estamentos en el Comité de Carrera Académica durante el periodo vigente 2013 - 2015 y se acogerá a los derechos, deberes, sanciones e incentivos establecidos para dichas funciones.

**PARAGRAFO 3:** El comité de carrera académica sesionara de manera ordinaria dos veces durante el periodo académico y de manera extraordinaria cada vez que el presidente lo convoque.

**PARAGRAFO 4:** Las solicitudes y comunicaciones dirigidas al Comité de Carrera Académica, deberán ser radicadas a través de la ventanilla única institucional.

**ARTÍCULO 21: LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CARRERA PROFESORAL** Son funciones del Comité de Carrera profesoral:

- a. Elaborar el reglamento para su funcionamiento.
- b. Elaborar el plan anual de actividades del Comité de Carrera Académica con su respectivo cronograma, hacer seguimiento al plan y establecer los correctivos necesarios.
- c. Definir para cada año calendario la fecha de convocatoria para inscripción y ascenso a carrera académica y escalafón.
- d. Aprobar y evaluar las políticas de capacitación profesoral.
- e. Informar a las facultades o unidades docentes sobre ingresos, ascensos, negativas o deficiencias en las áreas respectivas.
- f. Estudiar las solicitudes de inscripción y ascenso que se presenten los profesores.
- g. Proyectar la resolución de inscripción y ascenso, la cual de conformidad a la decisión del comité expedirá la Rectoría Institucional.

## CAPÍTULO VI DEL ESCALAFÓN PROFESORAL

**ARTÍCULO 22: EL ESCALAFÓN PROFESORAL:** La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca establece el escalafón para sus profesores con la finalidad de organizar el desarrollo de la carrera Académica y para ello fija unas categorías, como un reconocimiento a los logros de los profesores y como referente para la asignación de la remuneración. El escalafón profesoral hará parte integral del sistema profesoral.

**ARTÍCULO 23: LA MOVILIDAD:** La movilidad es la posibilidad que le otorga la Institución al profesor para que cualifique su acción académica integralmente con el logro de los mejores estándares de calidad en el ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social, que le será reconocida mediante el ascenso en el escalafón.

**ARTICULO 24: LA CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES EN EL ESCALAFÓN.** El profesor que ingrese por primera vez al escalafón, quedará clasificado como profesor Auxiliar y ascenderá de acuerdo con los títulos académicos, la antigüedad, la actualización de los conocimientos disciplinares y académicos, la experiencia y la participación en las investigaciones y publicaciones académicas, en los términos regulados en este reglamento.

**ARTÍCULO 25: EL ASCENSO EN EL ESCALAFÓN PROFESORAL** El ascenso en el escalafón corresponde al proceso de reconocimiento de los méritos académicos del profesor a través de su clasificación en una categoría superior.

**PARÁGRAFO.** La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca reconocerá los títulos otorgados por las universidades Colombianas y los títulos expedidos por universidades extranjeras deberán ser convalidados por el Gobierno Nacional a través del organismo delegado para la homologación de los títulos académicos optados en el exterior.

**ARTÍCULO 26: LOS CRITERIOS** La Institución tendrá como criterios para definir los parámetros de la movilidad dentro del escalafón Profesorial los siguientes:

- a. La aprobación de los cursos de formación, establecidos para cada categoría.
- b. La formación profesional.
- c. Haber efectuado las investigaciones pertinentes, durante el período respectivo.
- d. La antigüedad
- e. Experiencia profesional y académica.
- f. La producción académica con la implementación de los procesos de divulgación.
- g. La certificación en la formación en el idioma inglés o en una segunda lengua, con igual nivel de acreditación.

**PARÁGRAFO.** La movilidad de los profesores en el escalafón estará determinada por los criterios establecidos para cada categoría y por la aprobación de los cursos de formación docente los cuales deberán incluir, entre otros los siguientes componentes: la identidad con los principios y valores institucionales, la formación pedagógica, la cualificación disciplinaria, la formación en una lengua extranjera, preferentemente en el idioma inglés. Toda la programación de los componentes tales como el contenido y la intensidad horaria, serán reglamentadas por el Consejo Académico.

**ARTÍCULO 27: EL INGRESO AL ESCALAFÓN:** El Comité de carrera Profesional será el encargado de estudiar las solicitudes de inscripción y ascenso en el escalafón que se presenten.

El Comité verificará el cumplimiento estricto de los requisitos establecidos para la correspondiente categoría y el acceso al sistema. El Comité tendrá un término de treinta (30) días hábiles contados a partir de la radicación de la solicitud de ingreso en la secretaría del comité para resolver las solicitudes de inscripción en el escalafón profesoral.

La decisión del comité de carrera se surtirá a través de resolución de Rectoría de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca; contra la decisión rectoral solo procede el recurso de reposición, interpuesto ante la Rectoría, por escrito y con la sustentación pertinente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

**PARAGRAFO 1:** El profesor que se encuentre dentro de la carrera académica en cualquiera de las categorías que establece el escalafón profesoral que incurra en retiro de la institución por un (1) año o más deberá solicitar nuevamente el ingreso a la carrera y agotar nuevamente las categorías establecidas en el escalafón previo cumplimiento de los requisitos y términos establecidos para tal fin.

**PARAGRAFO 2:** Al profesor escalafonado que cambie su dedicación de Tiempo completo o medio tiempo a Catedrático se le suspenderán beneficios que otorga el escalafón docente durante el tiempo que dure su labor catedrática y podrá retomarse dichos beneficios cuando adquiera nuevamente su calidad de docente de tiempo completo o medio tiempo.

**ARTÍCULO 28: PROGRAMA DE FORMACION DOCENTE:** Todo profesor que aspire al ascenso en el escalafón deberá realizar los niveles de formación profesoral establecidos en el presente estatuto.

**ARTÍCULO 29: LA PROMOCIÓN** El ascenso y la movilidad se aplicarán a partir del primer periodo de cada año calendario. La solicitud de cada profesor deberá realizarse dentro de las fechas establecidas por el Comité de Carrera profesoral y los requisitos establecidos para el ingreso y ascenso a la carrera Académica y el escalafón deberán cumplirse y acreditarse al momento de la solicitud de inscripción o ascenso so pena de no ser negada la solicitud.

**ARTÍCULO 30: LA SOLICITUD DE INGRESO A LA CARRERA ACADEMICA:** Todo profesor aspirante al ingreso a la carrera académica en cualquiera de las categorías del escalafón, deberá radicar a través de ventanilla única Institucional la solicitud de ingreso dirigida a la oficina de talento Humano, soportada con los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos según el nivel del escalafón profesoral al que aplique y esta oficina remitirá las solicitudes al comité de carrera académica teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- a. **TÍTULOS ACADÉMICOS.** Se reconocen como títulos académicos los obtenidos en una Institución de Educación Superior debidamente aprobada por las autoridades competentes. Estos títulos pueden ser de diversos niveles de formación: Profesional, Especialista, Magíster (o M.A. / M.Sc. / M.S.Sc.), Doctor (o Ph.D. / Ed.D. / D.A. / DBA / D.M.A. / Th.D.). Los títulos obtenidos en el exterior deberán acreditar la debida convalidación. En casos excepcionales, la Institución podrá vincular como profesores a personas de reconocida trayectoria que carezcan de los títulos académicos, para satisfacer necesidades en algún área académica específica.
- b. **PRODUCCIÓN INTELECTUAL.** Se considera producción intelectual toda obra del profesor, debidamente publicada y difundida en medios de reconocida calidad, inscrita en algún campo del pensamiento, del conocimiento y de las artes. Son ejemplos: los libros; los artículos académicos publicados en revistas nacionales e internacionales; los materiales didácticos; los manuales laboratorio; los desarrollos tecnológicos; la dirección de tesis laureadas; las ponencias en eventos científicos; las traducciones con carácter investigativo; las obras de creación artística ampliamente difundidas en los campos de la composición musical, las artes plásticas y la literatura; las obras galardonadas nacional e internacionalmente.
- c. **PUNTAJES POR PRODUCCIÓN INTELECTUAL.** Los parámetros para los topes de producción intelectual son los siguientes:

PRODUCCIÓN INTELECTUAL	PUNTOS
Libros de textos publicados por editorial comercial o universitario no reconocida por COLCIENCIAS	30 puntos
Libros resultados de investigación, avalados por el comité de investigación y publicados en un sello editorial reconocido por COLCIENCIAS.	50 puntos
Libros de texto publicados por el sello editorial Uniautónoma	40 puntos
Capítulos de libros, o su similar, publicado por editoriales comerciales o universitarias no reconocidas por COLCIENCIAS	15 puntos
Capítulos de libros publicado por el sello editorial Uniautónoma	12 puntos
Capítulo de libros publicados por sellos editoriales reconocidos por COLCIENCIAS	10 puntos
Capítulos de libros resultados de investigación, con fines de divulgación saberes	10 puntos
Material didáctico publicado por el sello editorial Uniautónoma	12 puntos
Material didáctico publicado por otras Instituciones de Educación Superior	10 puntos
Manual de laboratorio publicado por el sello editorial Uniautónoma	5 puntos
Elaboración y publicación de un caso	3 puntos
Cartilla para docentes Corporación Universitaria Autónoma del Cauca	3 puntos
Dirección de un proyecto de grado con mención honorífica o Laureado	3 puntos
Patente de Invención	75 puntos
Desarrollo tecnológico y base de datos debidamente registrada	50 puntos
Ponencias de carácter internacional publicadas en las memorias del evento	10 puntos
Ponencias de carácter nacional publicadas en las memorias del evento	5 Puntos



Artículos publicados en revistas indexadas Internacionales, (ISI o SCOPUS) (Avalados por el Consejo de investigaciones).	70 puntos
Artículos publicados en revistas Nacionales o Internacionales indexadas u Homologadas por Colciencias y que no aparecen en las categorías anteriores.	
Tipo A	50 puntos
Tipo B	20 puntos
Tipo C	10 puntos
Sin Clasificación	3 puntos
Traducción de un libro de carácter investigativo y explicativo por parte del traductor	

- Para recibir puntaje, un trabajo (que no haya sido evaluado previamente por pares académicos) debe obtener en su evaluación una calificación superior al 70% del puntaje máximo establecido para ese tipo de publicación.
- Trabajos producto de asesorías a empresas o de investigaciones remuneradas no se tomarán en cuenta. Pero sí se reconocerán los artículos elaborados y publicados que se originen en aquellos trabajos.
- Las traducciones comunes y las piezas individuales de creación artística no recibirán puntaje. Pero sí lo recibirán las traducciones que reflejen claramente un proceso de investigación, como es el caso de ciertas traducciones de textos en filosofía.
- Los trabajos desarrollados por (2) dos o más autores, deberán presentarse acompañados de una carta (acuerdo de aporte creativo) en la que se presenta el alcance de la participación de cada uno de los autores.
- Toda producción que incluya una obra que ya ha sido evaluada, recibirá, para completar su valor en la nueva modalidad, sólo el puntaje de complemento sobre el asignado a la parte ya evaluada.
- Una ponencia podrá ser evaluada y recibir puntaje una sola vez, y solamente si aparece publicada en las Memorias del certamen donde se presentó. Se acepta medio electrónico como memoria.
- Para recibir puntaje por un trabajo de producción intelectual, este debe corresponder a un área de desempeño académico del profesor.
- En el caso de presentarse el hecho de que una producción intelectual ya calificada dé origen a una producción intelectual de mayor nivel (de ponencia a artículo; o de artículo a libro, etc.), podrá hacerse un reajuste en la asignación de los puntos.

#### **ARTICULO 31: REQUISITOS PARA LA PROMOCIÓN COMO PROFESOR AUXILIAR.**

Para inscribirse como Profesor Auxiliar, el Profesor deberá cumplir y acreditar al momento de la inscripción los siguientes requisitos:

- a. Título de posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado).
- b. Tarjeta, matrícula o registro acorde al ejercicio profesional en docencia que desempeñe.
- c. Acreditar la vinculación de profesor de tiempo completo o medio tiempo en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca durante un lapso no inferior a dos periodos académicos consecutivos al momento de la solicitud de promoción.

- d. Acreditar resultado de la evaluación de desempeño docente en el rango de "bueno o excelente" (bueno entre 4.0 y 4.5 y excelente mayor a 4.5) en las dos (2) últimas evaluaciones consecutivas.
- e. Haber aprobado el nivel uno (I) del programa de formación docente Universitaria en la Corporación.

**ARTICULO 32: REQUISITOS PARA LA PROMOCIÓN A PROFESOR ASISTENTE.** Para ser promovido a Profesor Asistente, el Profesor deberá cumplir y acreditar al momento de la inscripción los siguientes requisitos:

- a. Título de Maestría
- b. Encontrarse en la categoría de Profesor Auxiliar en el escalafón de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, durante un lapso no inferior seis (6) periodos académicos.
- c. Acreditar resultado de la evaluación de desempeño docente en el rango de "bueno o excelente" (bueno entre 4.0 y 4.5 y excelente mayor a 4.5) en las dos (2) últimas evaluaciones.
- d. Haber aprobado, dentro de los tres (3) años anteriores a la solicitud, el nivel dos (II) del programa de formación docente Universitaria en la Corporación.
- e. Deberá tener acumulado por lo menos cincuenta (50) puntos en la producción intelectual obtenidos en vigencia de la relación laboral con la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

**PARÁGRAFO 1:** El profesional que cumpla con los requisitos de este Reglamento para la vinculación como profesor de tiempo completo o medio tiempo en la Corporación Universitaria Autónoma Del Cauca y que acredite título de Doctorado será vinculado directamente como Profesor Asistente; categoría a partir de la cual deberá acreditar los requisitos establecidos para efectos de su promoción.

**ARTICULO 33: REQUISITOS PARA SER PROMOVIDO A PROFESOR ASOCIADO.** Para ser promovido a Profesor Asociado, el Profesor deberá cumplir y acreditar al momento de la inscripción los siguientes requisitos:

- a. Poseer título de Maestría o Doctorado.
- b. Encontrarse en la categoría de Profesor Asistente en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, durante un lapso no inferior a ocho (8) periodos académicos.
- c. Acreditar resultado de la evaluación de desempeño docente en el rango de "bueno o excelente" (bueno entre 4.0 y 4.5 y excelente mayor a 4.5) en las dos (2) últimas evaluaciones.
- d. Haber aprobado, dentro de los tres (3) años anteriores a la solicitud, los niveles tres (III) y cuatro (IV) del programa de formación docente Universitaria en la Corporación.
- e. Deberá tener acumulado por lo menos ciento cincuenta (150) puntos en la producción intelectual obtenidos en vigencia de la relación laboral con la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

**ARTICULO 34: REQUISITOS PARA SER PROMOVIDO A PROFESOR TITULAR DE CARRERA.** Para ser promovido a profesor Titular de Carrera, el Docente deberá acreditar los siguientes requisitos:

- a. Haber sido Profesor Asociado en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca así; Si tiene título de Maestría, durante cinco (5) años; si tiene título de Doctor, durante tres (3) años.
- b. Acreditar resultado de la evaluación de desempeño docente en el rango de "bueno o excelente" (bueno entre 4.0 y 4.5 y excelente mayor a 4.5) en las dos (2) últimas evaluaciones.
- c. Haber aprobado, dentro de los tres (3) años anteriores a la solicitud, el nivel cinco (V) del programa de formación docente Universitaria de la Corporación.
- d. Deberá tener acumulado por lo menos trescientos (300) puntos en la producción intelectual con la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

## CAPÍTULO VII DE LA EVALUACIÓN Y LA CUALIFICACIÓN

**ARTÍCULO 35: DEFINICIÓN Y OBJETIVOS:** La evaluación del desempeño del Profesor se considera un proceso integral y se constituye en un espacio académico de reflexión, construcción y propuesta de mejoramiento continuo que busca, mediante la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación, promover el ejercicio de la docencia calificada a través de estrategias de participación, diálogo y concertación entre los diversos actores del proceso educativo: docentes, estudiantes y directivos; La Vicerrectoría Académica establecerá los procesos y procedimientos necesarios para la aplicación de los mecanismos de evaluación de desempeño a la labor profesoral.

**ARTÍCULO 36: COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN** El Decano de Facultad darán a conocer el resultado del proceso de evaluación al profesor quien podrá presentar las consideraciones pertinentes y con quien se establecerá las estrategias de mejoramiento; el resultado del proceso de evaluación del desempeño de la labor profesoral se remitirá a la hoja de vida cada profesor.

**ARTÍCULO 37: EVALUACIÓN DE PROFESORES** La evaluación es un proceso del sistema académico, cuya definición y control frente a la aplicación estará a cargo del Comité de Carrera profesoral.

La evaluación profesoral se realizará periódicamente y aportará la información para el desarrollo de los estándares de calidad en la docencia, la investigación y la proyección social, y posibilitará el seguimiento durante los periodos de tiempo suficientes para realizar las inferencias necesarias con el fin de estructurar los mecanismos de ponderación.

La evaluación será objetiva y transparente y deberá analizar los componentes que integran el desempeño profesoral y asegurar una respuesta frente a los ámbitos académicos, administrativo, reglamentario, de investigación, proyección social y de comportamiento.

La evaluación tendrá cuatro ejes: La autoevaluación del mismo profesor, la heteroevaluación de los estudiantes; y la evaluación administrativa, que estará a cargo del Decano respectivo.

**ARTÍCULO 38: LA CUALIFICACIÓN Y EL PERFECCIONAMIENTO DE LOS PROFESORES** La cualificación es un proceso del sistema académico encaminado a desarrollar las estrategias de formación, perfeccionamiento y cualificación de los profesores que conduzcan a la actualización académica, disciplinaria y pedagógica, acorde con las tendencias actuales, las investigaciones, las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y los modelos pedagógicos y formativos.

**ARTÍCULO 39: LOS OBJETIVOS DE LA CUALIFICACIÓN** Este proceso deberá obedecer a los programas que determine la Institución y buscará el desarrollo disciplinar y pedagógico con base en los procedimientos requeridos para alcanzar el perfil propio de los profesores con el fin de garantizar las metas, los objetivos, la misión y la visión de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

Las propuestas de perfeccionamiento deberán estructurarse en un marco de desarrollo humano, acompañado del fortalecimiento de la capacidad intelectual y las competencias para la construcción del conocimiento y la formación integral de los estudiantes.

La cualificación estará enmarcada en EL PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESORAL UNIAUTONOMA DEL CAUCA, que se genere de acuerdo con las políticas que fije la Institución.

## CAPÍTULO VIII DE LOS DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

**ARTÍCULO 40: DERECHOS.** Además de los derechos consagrados en normas superiores y de los derivados de la naturaleza de la relación contractual, los profesores tienen los siguientes derechos:

- a. Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales y económicos dentro del principio de libertad de cátedra.
- b. Participar en los programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico de acuerdo con el tipo de vinculación y las políticas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en el marco del Proyecto Educativo Universitario.
- c. Recibir reconocimiento académico y salarial, conforme a lo establecido en las políticas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y en lo previsto en el presente Estatuto.
- d. Elegir y ser elegido para la posición que corresponda a profesores en los órganos directivos, asesores y colegiados de la institución, de conformidad con lo establecido en el presente Estatuto y demás normas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.
- e. Presentar inquietudes o desacuerdos con relación a asuntos de interés de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, a través de sus representantes, en las instancias previstas institucionalmente para ello.
- f. Conocer, en caso que sea objeto de un proceso disciplinario, el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación, ser oído en declaración de descargos e interponer los recursos establecidos en la ley y en este estatuto.
- g. Ascender en el escalafón.
- h. Cambiar la dedicación de acuerdo con lo establecido en el presente estatuto.
- i. Ser ubicado para desempeñar sus funciones docentes de acuerdo con el área de especialización.
- j. Recibir trato adecuado y respetuoso de parte de superiores, colegas, estudiantes y empleados no docentes y tener condiciones dignas de trabajo dentro de la Institución.
- k. Tener prelación en la adjudicación de su carga académica en los proyectos curriculares de la Institución.

**ARTÍCULO 41: DEBERES:** Además de las obligaciones que se derivan de normas superiores y de la naturaleza jurídica de la relación contractual, los profesores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca están obligados a:

- a. Asumir su compromiso con la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y actuar en consonancia con lo planteado en su Misión, Proyecto Educativo Universitario, Plan de Desarrollo y programas.
- b. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de profesores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.
- c. Cumplir con las obligaciones que se derivan de la Constitución Política de la República de Colombia, las leyes, Constituciones y Reglamentos de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, normas del Consejo Superior y académico, Decretos Rectorales, y resoluciones o acuerdos de las demás autoridades colegiadas o individuales.
- d. Participar en la elaboración y cumplir con el Plan de Trabajo, dentro de los términos acordados con la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

- e. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones propias de su cargo.
- f. Participar en las actividades a las cuales sean convocados por las autoridades académicas.
- g. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, a sus colegas, discípulos y dependientes.
- h. Ejercer la actividad académica con apertura intelectual, frente a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- i. Contribuir con las unidades académicas a la actualización de los programas de los diferentes cursos, la metodología, la bibliografía y otros.
- j. Asistir puntualmente a sus clases, según los horarios establecidos, en los sitios pactados.
- k. Participar en la elaboración y actualización de los programas de los cursos a su cargo, de acuerdo con los lineamientos señalados por la unidad académica respectiva, y desarrollarlos, conforme a lo previsto por la Corporación.
- l. Preparar los temas y los materiales didácticos de los cursos a su cargo.
- m. Evaluar con objetividad, justicia y equidad, dentro de los términos establecidos, las pruebas académicas, conforme a los Reglamentos y normas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.
- n. Hacer entrega y socialización de los resultados de los procesos evaluativos dentro de los términos establecidos por el calendario académico de la Corporación.
- o. Atender y resolver en forma adecuada y expedita los reclamos sobre calificaciones y asuntos relacionados con el o los cursos a su cargo, conforme a las normas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.
- p. Entregar a la Institución para su vinculación y promoción la información y soportes pertinentes.
- q. Actualizar de manera permanente su hoja de vida; acreditando los soportes respectivos.

**ARTÍCULO 42: PROHIBICIONES:** A los profesores les está prohibido:

- a. Abandonar o suspender sus labores injustificadamente o sin autorización previa de la autoridad académica respectiva.
- b. Portar armas dentro de los predios universitarios, salvo permiso otorgado por autoridad competente.
- c. Hacer proposiciones indecorosas o incurrir en comportamientos que atenten contra la libertad y el honor sexual o dignidad personal.
- d. Asistir a la Universidad, o en eventos en que la represente, bajo los efectos del alcohol o drogas sicotrópicas, salvo en este último caso que medie prescripción médica.
- e. Ejercer acciones de discriminación cultural, económicas, ideológicas, social, religiosa, de género u orientación sexual o raza.
- f. Entorpecer o impedir el normal desarrollo de las actividades universitarias.
- g. Plagiar o apropiarse de obras o realizaciones de otros autores para hacerlas aparecer como de su autoría.
- h. Transferir o usufructuar indebidamente propiedad que patrimonialmente pertenezca a la universidad.

- i. Realizar actos o hechos escandalosos o punibles que afecten la imagen o intereses de la universidad.
- j. Realizar cualquier conducta tipificada como contravención o delito en las leyes colombianas.
- k. Realizar cualquier acto que atente contra la ética profesional, la integridad física o moral de los miembros de la comunidad académica de la universidad o la imagen corporativa.
- l. Presentar documentación o pruebas falsas, alteradas o adulteradas para cualquier efecto o trámite en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.
- m. Participar indebidamente o no declararse impedido cuando por razones de inhabilidad para participar en convocatorias de profesores, concursos, selección de alumnos o evaluación de méritos.

## CAPÍTULO IX REMUNERACIÓN DE LOS PROFESORES

**ARTICULO 43: LA REMUNERACIÓN.** La remuneración de la labor profesoral en la Institución se señalará de acuerdo con las reglas establecidas en el presente Capítulo, atendiendo al principio de equidad interna de salarios y teniendo en cuenta las diversas modalidades de contratación previstas en la legislación laboral y contemplada en el presente.

**ARTICULO 44: SALARIO BÁSICO:** Cada año la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, fijará la remuneración básica para los profesores en sus distintas modalidades: Tiempo completo, medio tiempo y cátedra.

- a. **REMUNERACIÓN DEL PROFESOR VINCULADO:** El profesor contratado por la Institución para ejercer funciones de Docencia, investigación, proyección social y administración académica, recibirá una remuneración mensual equivalente al salario básico definido por la Institución.
- b. **REMUNERACIÓN DEL PROFESOR AUXILIAR:** El profesor contratado por la Institución para ejercer funciones de Docencia, investigación, proyección social y administración académica, y que además pertenece a la Carrera Académica en la categoría de profesor Auxiliar, recibirá una remuneración mensual equivalente al salario básico definido por la Institución, más un quince por ciento (15%) adicional de la misma base, por pertenecer a esta categoría.
- c. **REMUNERACIÓN DEL PROFESOR ASISTENTE:** El profesor contratado por la Institución para ejercer funciones de Docencia, investigación, proyección social y administración académica, y que además pertenece a la Carrera Académica en la categoría de profesor Asistente, recibirá una remuneración mensual equivalente al salario básico definido por la Institución, más un veinticinco por ciento (25%) adicional de la misma base, por pertenecer a esta categoría.

- d. **REMUNERACIÓN DEL PROFESOR ASOCIADO:** El profesor contratado por la Institución para ejercer funciones de Docencia, investigación, proyección social y administración académica, y que además pertenece a la Carrera Académica en la categoría de profesor Asociado, recibirá una remuneración mensual equivalente al salario básico definido por la Institución, más un cuarenta por ciento (40%) adicional de la misma base, por pertenecer a esta categoría.
- e. **REMUNERACIÓN DEL PROFESOR TITULAR:** El profesor contratado por la Institución para ejercer funciones de Docencia, investigación, proyección social y administración académica, y que además pertenece a la Carrera Académica en la categoría de profesor Titular, recibirá una remuneración mensual equivalente al salario básico definido por la Institución, más un cincuenta y cinco por ciento (55%) adicional de la misma base, por pertenecer a esta categoría.

**ARTÍCULO 45: ESTÍMULOS A LA VINCULACIÓN DE PROFESORES:** Los profesores contratados por la Institución, y que aún no pertenecen a la Carrera Académica es decir que se encuentran como vinculados en modalidad de tiempo completo y medio tiempo, tendrán los siguientes estímulos porcentuales de remuneración por estudios de posgrado y experiencia profesional específica en Docencia Universitaria.

- a. **ESTÍMULOS POR ESTUDIOS:** Los profesores en la categoría de vinculado, además de tener la asignación básica establecida por la Institución, podrán acceder a los siguientes estímulos por estudios de posgrados, los cuales se sumaran a la remuneración mensual del profesor:

ESTUDIOS	PORCENTAJE
Especialista	2%
Maestría	4%

- b. **ESTÍMULOS POR EXPERIENCIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA:** Los profesores en la categoría de vinculados, además de tener su asignación básica mensual establecida por la Institución, tendrán los siguientes estímulos por experiencia laboral como profesores en Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Estado colombiano, los cuales se sumaran a la remuneración mensual del profesor:

EXPERIENCIA En Docencia Universitaria	PORCENTAJE
2 A 5 AÑOS	2%
Más de 5	4%

**PARÁGRAFO 1:** Una vez el profesor sea aceptado para ingresar a la Carrera Académica, cesaran los derechos a los anteriores estímulos, debido a que estos aplican exclusivamente para los docente en su categoría de vinculados, por tanto su asignación salarial corresponderá a la establecida para su grado en el escalafón.



**PARAGRAFO 2:** En el caso de concurrencia entre especialización y maestría en el estímulo por estudio se aplicara únicamente el porcentaje establecido al nivel más alto es decir a la maestría; porcentajes no acumulables.

**PARAGRAFO 3: TRANSITORIEDAD.** La asamblea de fundadores por vía de excepción autorizo la aplicación de los estímulos consagrados en el presente artículo a los profesores vinculados para al segundo periodo académico del año 2013, que cumplan con las condiciones aquí establecidas a partir del primero de septiembre del año 2013; estímulo que no se aplicara de manera retroactiva.

## CAPÍTULO X DE LOS ESTÍMULOS

**ARTÍCULO 46: LOS INCENTIVOS POR INVESTIGACIÓN.** El docente vinculado a la institución, además de los reconocimientos académicos y honoríficos tendrá derecho a una bonificación no constitutiva de salario por publicación científica, que sea realizada a través de los grupos de investigación de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, así:

- a. Por una investigación que sea publicada como artículo científico, en una revista indexada u homologada en PUBLINDEX de Colciencias y con filiación con la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por una única vez por ese artículo.
- b. Por un artículo científico, publicado en una revista indexada u homologada en PUBLINDEX de Colciencias en la categoría A1 o A2, recibirá un incentivo equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por una única vez por ese artículo.
- c. Por un artículo científico publicado en una revista internacional indexada en ISI o Scopus, recibirá un incentivo equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes por una única vez por ese artículo.
- d. Por un libro que sea resultado de investigación de un grupo reconocido por nuestra Institución y publicado en un sello editorial reconocido por COLCIENCIAS, recibirá un incentivo equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por una única vez por ese producto de investigación.

**PARAGRAFO 1:** La solicitud de reconocimiento del incentivo por publicación científica deberá elevarse por escrito al comité de carrera Académica adjuntando la certificación expedida por la vicerrectoría de Investigaciones en la que se determine el tipo de publicación según los criterios definidos en el presente artículo.

**PARÁGRAFO 2:** Los incentivos mencionados anteriormente no constituyen factor salarial y se pagaran por publicación independiente del número de autores; Por lo tanto, en el caso de que la publicación tenga varios autores vinculados a la Institución, la certificación expedida por la Vicerrectoría de investigaciones deberá definir el porcentaje del incentivo por cada profesor.

**ARTÍCULO 47: DISTINCIONES.** El Consejo de la Medalla Orden del Fundador, a propuesta del Comité de Carrera Académica, podrá conceder al profesor que haya prestado notables servicios a la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca durante diez (10) años como mínimo y que se haya distinguido por su colaboración, lealtad y eficiencia cualquiera de las condecoraciones establecidas mediante Acuerdo No 024 del 28 de octubre de 2009.

Medallas:

- a. 1 Categoría: Orden del Fundador Grado Oro.
- b. 2 Categoría: Orden Honorífica Grado Plata.
- c. 3 Categoría: Honor al Merito Grado Bronce.

**ARTÍCULO 48: ESTÍMULOS ;E INCENTIVOS.** Sin perjuicio del reconocimiento de los artículos anteriores, La Asamblea de Fundadores podrá conceder al profesor que se haya distinguido por sus aportes académicos a la Institución y a la comunidad en general estímulos consistentes en bonificaciones en dinero no constitutivas de factor salarial y por una única vez.

## CAPÍTULO XI

### DEL RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA EN LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

**ARTÍCULO 49: RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA:** Los Profesores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, podrán elegir y ser elegidos como representantes ante los organismos colegiados de la Institución, según el Estatuto Orgánico y la reglamentación que al respecto expida la Institución.

**ARTÍCULO 50: NÚMERO DE REPRESENTANTES.** La representación de los profesores estatutariamente se encuentra definida así:

- a. Consejo Superior: (1) representante.
- b. Consejo Académico: (1) representante.
- c. Comité de Bienestar Universitario: (1) representante.
- d. Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial: (1) representante.
- e. Consejo de Facultad: (1) representante.
- f. Comité Asesor de Investigación (1) un representante.
- g. Comité de carrera académica (1) un representante
- h. Comité de Investigación disciplinaria de profesores (1) un representante

**PARÁGRAFO:** Y de conformidad a los estatutos y reglamentos Institucionales a los demás órganos colegiados.

**ARTÍCULO 51: LA ELECCIÓN.** Los representantes del estamento profesoral ante los diferentes Órganos de Dirección y consultoría de la Corporación, serán elegidos en votación directa y secreta. Los representantes serán elegidos por mayoría absoluta para un periodo de dos (2) años, sin derecho de reelección inmediata, y su periodo iniciará desde la fecha en que hayan tomado posesión de su cargo.

**ARTICULO 52: REQUISITOS.** Los docentes que aspiren a ser representantes en los Órganos de Dirección y Consultoría deben llenar los siguientes requisitos:

- a. Tener una vinculación mínima de dos (2) años continuos en la Institución.
- b. Obtener una evaluación positiva en el año inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO 53: DEBERES DE LOS REPRESENTANTES:** Son deberes de los representantes elegidos:

- a. Respetar y hacer respetar la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992, los Estatutos y los Reglamentos de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.
- b. Colaborar en la elaboración del plan de desarrollo de cada facultad.
- c. Presentar propuestas de ajuste al plan curricular de las carreras
- d. Promover la creación de organizaciones culturales, recreativas, deportivas y de servicio a la comunidad universitaria.
- e. Vigilar y controlar la correcta y eficiente presentación del servicio estudiantil
- f. Colaborar con la administración de la Institución en la conservación de aulas, laboratorios, instalaciones deportivas y demás áreas de propiedad de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA
- g. Velar por el cumplimiento de las políticas y normas educativas.
- h. Presentar iniciativas, proyectos, solicitudes y sugerencias a las autoridades de la institución, o a los Órganos de Dirección y Consultoría relacionados con la solución de problemas de la misma, la optimización del empleo de los recursos financieros, organizaciones y humanos disponibles en la Institución Universitaria.
- i. Respetar a la Institución, a las personas con funciones directivas, estudiantes o administrativas y a sus condiscípulos.
- j. Respetar las opiniones y puntos de vista de los demás y permitir su libre expresión y movimiento.

**ARTÍCULO 54: DERECHO DE LOS REPRESENTANTES:** Son derechos de los representantes elegidos del estamento profesoral:

- a. Sugerir la utilización de los recursos de la institución en desarrollo de los programas de educación, de conformidad con los estatutos y reglamentos establecidos por la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.
- b. Expresar, discutir y examinar con toda libertad, las doctrinas, las filosofías y los conocimientos dentro del debido respeto a la opinión ajena y a la cátedra libre.
- c. Participar en la organización y dirección de la institución a través de los mecanismos y órganos establecidos en el presente reglamento.
- d. Presentar por escrito solicitudes o reclamaciones ante la autoridad competente y obtener respuesta oportuna
- e. Ejercer los derechos establecidos en el reglamento docente de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.
- f. Promover y practicar la tolerancia y la solidaridad entre los diferentes estamentos de la Institución y la sociedad.

**ARTÍCULO 55: SANCIONES A REPRESENTANTES DEL ESTAMENTO PROFESORAL:**

El docente elegido para cargos de representación, de que trata el presente reglamento que fuere sancionado disciplinariamente, durante el período de su mandato perderá el derecho de esta representación.

**ARTÍCULO 56: INCENTIVOS GENERALES PARA LOS REPRESENTANTES ELEGIDOS:**

Son incentivos generales reconocidos por la Institución:

- a. Otorgamiento de delegaciones, comisiones y representaciones concedidas por el Consejo Superior.
- b. Publicación de trabajos en las revistas y órganos de difusión de la institución.
- c. Concesión por el Consejo de Facultad de permiso, para asistir a certámenes culturales o eventos deportivos
1. Posibilidad de obtención de media beca para cursos de postgrado, a los elegidos representantes.

CAPÍTULO XII  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 57: DEFINICIÓN:** Para todos los efectos, la disciplina en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, se entiende como la aplicación y cumplimiento de los principios, buenas costumbres y normas que sustentan el comportamiento personal y la convivencia en comunidad. Ello implica el usufructo de los derechos, beneficios y privilegios y el respeto y cumplimiento de los deberes, obligaciones y compromisos.

**ARTÍCULO 58: PRINCIPIOS:** Los derechos fundamentales y constitucionales al debido proceso, a la defensa, contradicción, doble instancia, culpabilidad y la presunción de inocencia, fundamentan el presente régimen disciplinario.

**ARTÍCULO 59: REMISIÓN NORMATIVA:** Las garantías, procedimientos, instancias y sanciones a que hubiere lugar se seguirán de conformidad con lo señalado en el presente Estatuto Profesorial y demás normatividad que lo desarrolle, y en lo no previsto en esta reglamentación, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, el contrato laboral suscrito entre el profesor y la Universidad, en el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas del ordenamiento Colombiano aplicables para el efecto.

**ARTÍCULO 60: ACCIÓN DISCIPLINARIA:** Todo acto que pudiere constituir falta disciplinaria de parte de un profesor originará acción disciplinaria, cuyo ejercicio será independiente de la acción penal, civil u otras de origen legal, a que su conducta diere lugar.

**ARTÍCULO 61: INICIACIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA:** La acción disciplinaria se iniciará de oficio, por información o queja formulada por cualquier persona.

**Parágrafo.** Ningún documento anónimo dará lugar a investigación

**ARTÍCULO 62: CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.** Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta:

- a. Por fuerza mayor o caso fortuito.
- b. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
- c. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
- d. Por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.
- e. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.

**ARTÍCULO 63: CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS:** Para los efectos del presente reglamento, las faltas se clasifican según su gravedad, en tres clases:

- a. Leves.
- b. Graves.
- c. Muy graves.

**ARTÍCULO 64: DE FALTAS LEVES:** Además de las faltas leves consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, en el contrato laboral suscrito entre el profesor y la Institución, en el Código Sustantivo de Trabajo, así como lo dispuesto en el presente Estatuto Profesorial y demás normatividad que lo desarrolle, constituyen faltas leves de los profesores las siguientes:

- a. Utilizar lenguaje escrito, oral o gestual obsceno durante el desempeño de sus funciones y en actividades académicas o institucionales.
- b. Acumular tres llegadas tardías injustificadas en un mismo mes calendario.

- c. Incumplir las órdenes particulares o instrucciones del superior jerárquico inmediato emitidas dentro de su ámbito de competencia, siempre y cuando esto no constituya una falta de mayor gravedad.
- d. Desarrollar inadecuada o negligentemente una actividad académica.
- e. Incumplir con sus obligaciones y responsabilidades inherentes como profesor.
- f. Entregar, comentar o analizar el plan de aula con posterioridad a las dos primeras semanas del inicio del periodo académico.
- g. No socializar las notas obtenidas por los estudiantes, dentro del plazo destinado para el efecto por las directivas Institucionales.
- h. No dar trámite a los reclamos o a las solicitudes debidamente presentadas por los miembros de la comunidad universitaria o negarse injustificadamente a colaborar en la solución de estas, siempre y cuando no constituya una falta de mayor gravedad.
- i. Presentar los informes relativos a cualquier actividad académica que le sean requeridos de manera formal, fuera de los plazos establecidos o sin acatar los parámetros definidos para su elaboración.
- j. Realizar cualquier otro acto u omisión de similar gravedad, o que se encuentre tipificado como falta leve en otros Reglamentos de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y que le sean aplicables

**ARTÍCULO 65: DE LAS FALTAS GRAVES:** Además de las faltas graves consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato laboral suscrito entre el profesor y la Universidad, en el Código Sustantivo de Trabajo, así como lo dispuesto en el presente Estatuto Profesorial y demás normatividad que lo desarrolle, constituyen faltas graves de los profesores las siguientes:

- a. Ausentarse o abandonar injustificadamente sus labores una vez en un mes, ya sea a impartir clases o a cualquier otra actividad de su jornada de trabajo que tenga un horario fijo, acordado o preestablecido.
- b. Agredir de palabra o de hecho a una persona, durante el desarrollo de las actividades académicas o institucionales, o con ocasión de ellas, dentro o fuera de las instalaciones universitarias, sin perjuicio del ejercicio legítimo de su libertad de cátedra.
- c. Comprometer, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde realiza sus actividades académicas, o de las personas que allí se encuentren.
- d. Presentarse a cualquier actividad académica bajo los efectos del alcohol o drogas ilícitas, que obstaculicen el desarrollo normal de las actividades.
- e. Incumplir con las fechas de reporte de notas de los estudiantes y con los plazos previstos en el cronograma de actividades académicas para la entrega y revisión de evaluaciones.
- f. Realizar labores ajenas al ámbito institucional durante el tiempo que debe dedicar al cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- g. Dañar, por negligencia o descuido inexcusable, bienes pertenecientes a la Universidad, dentro o fuera de sus instalaciones.
- h. Utilizar, en contra de los fines y propósitos de la Universidad, sus instalaciones o recursos, aun cuando de dicha utilización no se obtuviesen beneficios económicos personales o de cualquier otro tipo.

- i. Involucrar a la Institución o valerse de su condición de profesor o de autoridad académica para obtener ventajas personales indebidas.
- j. Omitir, total o parcialmente, o retrasar la respuesta a consultas, la aplicación de procedimientos, o la emisión de dictámenes o resoluciones, de carácter obligatorio, en el ejercicio de funciones académicas o académico-administrativas.
- k. Omitir la presentación de informes relativos a cualquier actividad académica que le sean requeridos de manera formal.
- l. Eximir u omitir, injustificadamente o sin tener competencia para ello, requisitos o condiciones en los trámites o en los procedimientos universitarios.
- m. Modificar o ignorar, en forma arbitraria, las normas de evaluación establecidas en los programas de los cursos que imparte.
- n. Entorpecer o negarse a participar en los procesos de evaluación de su labor académica, cuando sea oficialmente convocado para ello.
- o. Apartarse o fijar procedimientos diferentes a los establecidos por las directivas de la Institución para los trámites académicos en los que deba participar.
- p. Desacatar, sin justa causa, previo requerimiento, acuerdos, órdenes o solicitudes en el ejercicio de cargos académicos institucionales.
- q. Arrogarse el ejercicio de competencias asignadas a otros órganos universitarios.
- r. Hacerse sustituir en sus labores académicas sin la debida autorización de su superior jerárquico.
- s. Realizar cualquier otro acto u omisión de similar gravedad, o que se encuentre tipificado como falta grave en otros reglamentos de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y que le sean aplicables.

**ARTÍCULO 66. DE LAS FALTAS MUY GRAVES:** Además de las faltas muy graves consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad, en el contrato laboral suscrito entre el profesor y la Universidad, en el Código Sustantivo de Trabajo, así como lo dispuesto en el presente Estatuto Profesorial y demás normatividad que lo desarrolle, constituyen faltas muy graves de los profesores las siguientes:

- a. Acumular injustificadamente dos ausencias seguidas a sus labores durante un mismo mes calendario.
- b. Acumular injustificadamente tres ausencias a sus labores durante un mismo mes calendario y más de tres ausencias a sus labores durante un mismo periodo académico.
- c. Abandonar injustificadamente sus labores en al menos dos ocasiones, durante un mismo mes calendario.
- d. Ejercer en perjuicio de su actividad académica algún cargo con otro organismo o institución pública o privada que implique superposición horaria.
- e. Infringir los derechos de propiedad intelectual conforme a la normatividad colombiana aplicable.
- f. Traficar con cualquier sustancia psicotrópica o compuesto de uso ilícito, dentro de las instalaciones de la Universidad, o durante el desarrollo de una actividad académica o institucional, o valiéndose de su calidad de profesor.
- g. Engañar, inducir a error o perjudicar a la Institución, con el objetivo de obtener beneficios de carácter económico o de cualquier otra índole.

- h. Utilizar, con conocimiento de causa, documentos falsificados, para cualquier gestión universitaria.
- i. Inducir a error a la Institución por el suministro de datos o documentos falsos con los cuales se pretenda acreditar cualidades, condiciones o conocimientos que no se posean.
- j. Alterar o falsificar calificaciones, expedientes u otros documentos oficiales de la Universidad.
- k. Apropiarse ilegítimamente de bienes o recursos pertenecientes a la Universidad, a sus miembros o a terceras personas en el ámbito institucional.
- l. Causar intencionalmente daño material en las máquinas, instrumentos, materiales o cualquier otro bien de la Institución.
- m. Haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito contra los deberes de la función pública en perjuicio directo de la Universidad.
- n. Revelar información confidencial de la Institución, de la cual tenga conocimiento, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Universidad o a terceros.
- o. Calumniar, injuriar o difamar a uno o más miembros de la comunidad universitaria.
- p. Amenazar, tomar represalias, o medidas de coacción en perjuicio de las personas que hayan presentado una queja, reclamo, o denuncia, que hayan iniciado un procedimiento disciplinario en su contra o hayan comparecido como testigos.
- q. Realizar cualquier otro acto u omisión de similar gravedad, o que se encuentre tipificado como falta muy grave en otros reglamentos de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y que le sean aplicables.

**ARTÍCULO 67. DE LAS SANCIONES:** Se establecen los siguientes tipos de sanciones disciplinarias:

- a. Amonestación verbal frente a testigo, que se hará efectiva por el Jefe inmediato del profesor.
- b. Amonestación escrita, que se hará efectiva por el Jefe inmediato del profesor.
- c. Suspensión sin derecho a percibir salario hasta por ocho días hábiles, que se hará efectiva por el Rector de la Institución.
- d. Terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, que se hará efectiva por el Rector de la Institución.

**PARÁGRAFO 1:** Para los efectos legales previstos en este Régimen disciplinario, se considera jefe inmediato del profesor, al Decano de la Facultad a la que esté adscrito el profesor o quien haga sus veces.

**PARÁGRAFO 2:** De toda sanción se dejará constancia escrita en la hoja de vida del docente, así como de las razones que motivaron la aplicación de estas sanciones.

**ARTÍCULO 68. DE LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES.** Según la gravedad de la falta cometida, las sanciones se aplicarán de la siguiente manera:



**a. FALTAS LEVES:**

- Amonestación verbal frente a testigo: se aplicará cuando el profesor incurra por primera vez en una falta leve.
- Amonestación escrita: cuando el profesor reincida en la comisión de una falta de la misma clase.
- Suspensión de hasta cinco días hábiles sin derecho a percibir salario: cuando el profesor, después de haber sido amonestado por escrito por haber cometido una falta leve, reincida en la comisión de una falta de la misma clase.

**b. FALTAS GRAVES:**

- Suspensión sin derecho a percibir salario hasta por cinco días hábiles cuando el profesor incurra por primera vez en una falta grave.
- Suspensión sin derecho a percibir salario por ocho días hábiles cuando el profesor reincida una vez en la comisión de una falta grave.
- Terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa cuando el profesor reincida, en dos ocasiones, en la comisión de una falta grave.

**c. FALTAS MUY GRAVES:**

- Suspensión sin derecho a percibir salario por ocho días hábiles cuando el profesor incurra por primera vez en una falta muy grave.
- Terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, cuando el profesor reincida en la comisión de una falta de la misma clase.

**ARTÍCULO 69: DE LAS SANCIONES CORRECTIVAS ALTERNATIVAS.** En caso de que por la comisión de una falta disciplinaria deba imponerse una amonestación escrita o una suspensión sin derecho a percibir salario, podrán aplicarse sanciones correctivas alternativas por una única vez, por iniciativa del superior jerárquico del profesor para las faltas leves o por recomendación del Rector para el caso de faltas graves y muy graves. Para la aplicación de esta alternativa, es necesario:

- a. Que el profesor haya reconocido la comisión de la falta.
- b. Que el profesor se haya caracterizado por un buen desempeño en el pasado y en su hoja de vida no conste ninguna otra falta cometida.
- c. Que las sanciones alternativas por aplicar no sean más gravosas que la sanción que debería imponerse.
- d. Que el profesor acepte la aplicación de la sanción correctiva alternativa.

**ARTÍCULO 70: COMITÉ DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA DE PROFESORES:** El Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores tendrá a su cargo la práctica de las diligencias que se deban surtir en las etapas de indagación preliminar e investigación de las posibles faltas en que incurran los profesores, de igual manera tendrá a su cargo la determinación de la gravedad o levedad de las faltas y de la forma de culpabilidad, decidirá sobre la procedencia del pliego de cargos y de la imposición o no de la

sanción, de resolver el recurso de reposición contra la providencia que impone la sanción y de la comunicación a la instancia respectiva sobre la imposición de la sanción para que la haga efectiva. El Comité estará integrado por:

- a. El Decano De la Facultad de Derecho ciencias sociales y Políticas, quien lo preside.
- b. El Director de Bienestar Universitario, quien hace las veces de secretario
- c. El Decano de la Facultad a la cual se encuentra adscrito el docente investigado
- d. Un Representante de los Profesores
- e. Un Representante de los Estudiantes

**PARÁGRAFO 1:** El presidente del comité decretará las pruebas conducentes a esclarecer los hechos materia de investigación, suscribirá los Autos a que haya lugar y la providencia mediante la cual se imponga sanción disciplinaria.

**PARÁGRAFO 2:** El comité podrá dictar su reglamentación interna para efectos de regular su funcionamiento.

**ARTÍCULO 71: PROCEDIMIENTO.** Cuando el Decano de la Facultad a que pertenezca el docente, tenga conocimiento de la comisión de un hecho o acto que pueda constituir falta disciplinaria, lo comunicará al Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al conocimiento de la comisión de la posible falta, so pena de las faltas disciplinarias en que pueda incurrir por su omisión.

**ARTÍCULO 72: INDAGACIÓN PRELIMINAR.** En caso de duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores, contará con un término no superior a diez (10) días hábiles para realizar la indagación preliminar recaudando las pruebas que considere conducentes para determinar si hay lugar o no a iniciar investigación en contra del profesor. Para el efecto el Comité, proferirá Auto de Apertura de Indagación Preliminar, el cual deberá ser notificado personalmente al profesor investigado. En este Auto se ordenarán las pruebas a que hubiere lugar y se informará al profesor que tiene derecho a ser escuchado en versión libre, a fin de que ejerza su derecho de defensa.

**PARÁGRAFO 1:** Para efectos de notificar personalmente al profesor investigado del Auto de Apertura de Indagación Preliminar, se le enviará citación dirigida a la última dirección que hubiere registrado en su hoja de vida, informándole que tiene un término de cinco (5) días hábiles para comparecer a notificarse personalmente de la providencia, contados a partir de la fecha de entrega de la citación. Transcurrido el término anterior, si no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará un edicto en una cartelera que estará ubicada contiguo a la Oficina de Talento Humano de la Institución, por el término de tres (3) días hábiles con inserción de la parte resolutive de la providencia. Si al cabo de este término el disciplinado no comparece, se oficiará a un Consultorio Jurídico de una Universidad legalmente reconocida de la ciudad de Popayán, para que designe uno de sus estudiantes, quien ejercerá como apoderado de oficio del investigado.

**ARTÍCULO 73: APERTURA DE INVESTIGACIÓN:** Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación preliminar, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores iniciará la investigación disciplinaria, mediante Auto que declarará abierta la investigación.

**PARÁGRAFO 1:** El Auto de Apertura de Investigación disciplinaria, deberá ser notificado personalmente al profesor investigado.

**PARÁGRAFO 2:** Para efectos de notificar personalmente al profesor acusado del Auto de Apertura de Investigación Disciplinaria, se realizará el trámite señalado en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 74:** Contra los Autos de Apertura de Indagación Preliminar y de Apertura de Investigación Disciplinaria, no procede recurso alguno.

**ARTÍCULO 75: TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA:** El término de la investigación disciplinaria será de quince (15) días hábiles, contados a partir de la decisión de apertura. Durante el término señalado para adelantar la investigación disciplinaria, el Comité de investigación Disciplinaria de Profesores practicará las pruebas conducentes a verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado.

**ARTÍCULO 76: PLIEGO DE CARGOS:** Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos contra el investigado u ordenará el archivo de la actuación, según corresponda.

**PARÁGRAFO 1:** Contra la decisión mediante la cual se formulen cargos al investigado, no procede recurso alguno.

**PARÁGRAFO 2:** La decisión mediante la cual se formulen cargos al investigado deberá contener, entre otros aspectos, los siguientes:

- a. Relación de los hechos investigados.
- b. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
- c. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación.
- d. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta.
- e. La forma de culpabilidad.
- f. La indicación del término de ocho (8) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de notificación personal del pliego de cargos, dentro de los cuales el profesor podrá presentar ante el Comité de investigación Disciplinaria de Profesores los descargos.

- g. El derecho que le asiste de conocer la totalidad del expediente y de aportar y solicitar la práctica de pruebas.
- h. El derecho a designar un apoderado para que lo represente en el proceso disciplinario.

**PARÁGRAFO 3:** El pliego de cargos se notificará personalmente al investigado o a su apoderado si lo tuviere. Para el efecto, inmediatamente se libraré comunicación y se surtiré con el primero que se presente. Si dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación no se ha presentado el investigado o su defensor, si lo tuviere, se procederá a designar defensor de oficio con quien se surtiré la notificación personal.

**ARTÍCULO 77:** Dentro del término señalado en el artículo anterior, el profesor investigado podrá presentar por escrito sus descargos ante el Comité de investigación Disciplinaria de Profesores, de igual manera, dentro de éste mismo término, podrá aportar y solicitar pruebas.

**ARTÍCULO 78: TÉRMINO PROBATORIO.** Vencido el término para rendir descargos, el Comité de investigación Disciplinaria de Profesores, ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas, de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad. Además, ordenará de oficio las que considere necesarias. Las pruebas ordenadas se practicarán en un término no mayor de cinco (5) días hábiles.

**ARTÍCULO 79: TÉRMINO PARA FALLAR.** Si no hubiere pruebas que practicar, el presidente del Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores proferirá la decisión dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes al vencimiento del término para presentar descargos, o al del término probatorio, en caso contrario.

**PARAGRAFO 1:** Si el Comité de investigación Disciplinaria de Profesores considera que el hecho investigado no existió, o que el Reglamento no lo considera como falta disciplinaria, o que el profesor acusado no lo cometió, o que hay lugar a exonerarlo de responsabilidad y por lo tanto no existe mérito para sancionarlo, procederá a archivar el expediente, lo que se comunicará al profesor.

**PARAGRAFO 2:** Si fuere del caso imponer una sanción disciplinaria, el Comité de investigación Disciplinaria de Profesores, proferirá la correspondiente providencia motivada, la cual se deberá notificar personalmente al profesor acusado o a su apoderado.

Al efectuar la notificación personal se entregará a la notificada copia íntegra, auténtica y gratuita de la providencia.

**ARTÍCULO 80: INDICACION DE RECURSOS PROCEDENTES:** En el texto de la providencia se indicará al profesor los recursos que legalmente proceden contra las decisiones de que se trate, las autoridades ante quienes deben interponerse, y los plazos para hacerlo.

Sin el lleno de los anteriores requisitos no se tendrá por hecha la notificación ni producirá efectos legales la decisión, a menos que el profesor afectado dándose por enterado convenga en ello o utilice en tiempo los recursos legales.

**ARTÍCULO 81: COMUNICACIÓN SOBRE SANCION:** Una vez en firme la providencia que impone la sanción, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores, deberá comunicar de manera inmediata a la instancia respectiva sobre ello, con el fin de que haga efectiva la sanción.

Contra el acto que hace efectiva la imposición de la sanción disciplinaria, no procede recurso alguno.

**ARTÍCULO 82: RECÚRSOS:** Contra la providencia que imponga una sanción disciplinaria proceden los siguientes recursos:

- a. El de **REPOSICIÓN** que se interpondrá ante el Comité de investigación Disciplinaria de Profesores, en el momento de la notificación personal, o dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a ello, o a la desfijación del Edicto, para que se aclare, modifique o revoque.
- b. El de **APELACIÓN** que se interpondrá ante el Rector, si la sanción debe hacerse efectiva por parte del Decano o ante el Consejo Superior de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, si la sanción debe hacerse efectiva por parte del Rector. Este recurso se podrá interponer al momento de la notificación personal, o dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a ello, o a la desfijación del Edicto, para que se aclare, modifique o revoque, el cual puede interponerse como subsidiario del de Reposición o directamente.

**PARAGRAFO 1:** Transcurridos los términos señalados en el presente artículo sin que se hubieren interpuesto los recursos procedentes, la decisión quedará en firme.

**PARAGRAFO 2:** Los anteriores recursos se concederán en el efecto suspensivo.

**ARTÍCULO 83: DE LA PRESCRIPCIÓN.** Toda acción disciplinaria prescribirá en el término de un (1) año, contado a partir de la fecha de comisión del hecho. Si la falta fuese continuada, el término de prescripción se empezará a contar a partir de la fecha del último acto constitutivo de la falta.

### CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 84: DE LA REFORMA DEL ESTATUTO.** Compete al Comité de Carrera Académica de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca evaluar las reformas al presente reglamento y proponer a la Asamblea de Fundadores las que considere pertinentes.

**ARTÍCULO 85: DE LA INTERPRETACIÓN.** El Comité de Carrera Académica de la Institución será el intérprete del presente reglamento, y resolverá las ambigüedades y conflictos que se susciten para su aplicación.

**ARTÍCULO 86: APLICACIÓN.** El presente reglamento aplicará exclusivamente para los profesores contratados por la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca para su ejercicio en educación superior.

**ARTÍCULO 87:** El presente Estatuto rige a partir de la fecha de su aprobación, y deroga el Acuerdo No. 012 de 2012, y las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Se expide en Popayán, el veintinueve (29) de julio del año dos mil trece (2013).

  
**BRUNO MANTILLA PINTO**  
Presidente Asamblea Fundadores

  
**GERARDO ANDRÉS BARREDA RAMÍREZ**  
Secretario Asamblea Fundadores