

CAPITULO IX.

DE LAS DISTINCIONES Y ESTÍMULOS ACADÉMICOS.

ARTÍCULO 42. Mediante los estímulos académicos, la Universidad propicia y exalta la excelencia académica de los profesores universitarios. Estos estímulos académicos serán:

1. Distinciones.
2. Premios al mérito académico.
3. Reconocimientos y menciones.

Los estímulos académicos serán propuestos por los Consejos de Facultad y tramitados ante las instancias correspondientes, teniendo en cuenta los méritos académicos.

El Consejo Superior establecerá la reglamentación para el otorgamiento de los anteriores estímulos.



ARTÍCULO 43. Se establecen las siguientes distinciones académicas para el profesor de la Universidad:

1. Profesor distinguido.
2. Profesor emérito.
3. Profesor honorario.
4. Pedagogo de excelencia.

Profesor distinguido: La distinción de profesor distinguido podrá concederse al docente que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Haber demostrado un desempeño excelente en el contexto de los profesores de su facultad en las distintas funciones institucionales durante los últimos tres (3) años de servicio.
2. Haber hecho contribuciones significativas a la educación, las ciencias, las humanidades, las artes, las técnicas o las tecnologías.

Profesor emérito: La distinción de profesor emérito podrá concederse al docente que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Haber sobresalido en el ámbito nacional por sus múltiples y relevantes aportes a la educación, las humanidades, las ciencias, las artes, las técnicas o las tecnologías.
2. Haber realizado un trabajo original de investigación científica, un texto que se constituya en aporte significativo para la docencia o una obra artística o técnica que haya sido clasificada por lo menos como sobresaliente por un jurado nacional.

Profesor honorario: La distinción de profesor honorario podrá concederse al docente que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Haber prestado sus servicios a la Universidad al menos durante 20 años.
2. Haberse destacado por sus aportes a la educación, las ciencias, las artes, las humanidades, las técnicas o las tecnologías o haber prestado servicios importantes en la dirección académica.

Pedagogo de excelencia: Se otorgará anualmente la mención de pedagogo de excelencia a un profesor de cada unidad académica que haya sido destacado por parte de los estudiantes, como persona que ejerce a cabalidad sus funciones y su rol de educador, de acuerdo con reglamentación que para tal efecto expida el Consejo Académico.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las distinciones consagradas en el presente Estatuto serán concedidas por el Consejo Superior previo concepto favorable del Consejo Académico y entregadas en acto solemne con asistencia de los miembros de los Consejos Superior y Académico y la comunidad universitaria.

CAPITULO X.

DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.



ARTÍCULO 44. La situación administrativa es la condición jurídica particular en la que se encuentra el profesor de planta respecto de las funciones que le correspondan por razón del cargo que ocupa. Según la ley y los estatutos de la Universidad, el profesor de planta podrá hallarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

1. En servicio activo.
2. En licencia.
3. En permiso remunerado.
4. En comisión.
5. En año sabático.
6. En encargo.
7. En vacaciones.
8. En suspensión en el ejercicio de sus funciones.

1. Servicio activo: El profesor de planta se encuentra en servicio activo cuando ejerce las actividades señaladas en el artículo [3º](#) del presente Estatuto.

2. Licencia: Un profesor de planta se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de las funciones de su cargo por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad. Para efectos de su trámite se contemplarán las siguientes situaciones:

a) Los profesores de planta tienen derecho a licencia ordinaria a solicitud propia y sin sueldo, hasta por 60 días continuos o discontinuos al año. Si ocurre justa causa a juicio de la autoridad nominadora, la licencia podrá prorrogarse hasta por 30 días más;

b) Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o caso

fortuito, la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla teniendo en cuenta las necesidades del servicio;

c) La licencia ordinaria no puede ser revocada por la autoridad que la concede pero sí puede ser renunciada por el beneficiario;

d) Las licencias por enfermedad o por maternidad se rigen por las normas del régimen de seguridad social y serán concedidas por la autoridad competente.

3. Permiso remunerado: El profesor de planta puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles dentro de un mismo año, cuando medie justa causa.

Corresponde al jefe inmediato, conceder o negar el permiso teniendo en cuenta los motivos indicados por el profesor y las necesidades del servicio. El Jefe Inmediato o quien haga sus veces comunicará a la División de Personal sobre el particular, para los efectos a que haya lugar.

4. Comisión: Un profesor de planta se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Universidad, ejerza temporalmente funciones propias de su cargo o conexas con él en lugares distintos de la sede habitual de su trabajo o, cuando por encargo de la Universidad realiza transitoriamente actividades diferentes de las inherentes al cargo del que es titular.

La comisión para desempeñar un cargo directivo o administrativo en la Universidad no implica pérdida ni mengua de los derechos como profesor de carrera. Las condiciones para otorgar comisiones de estudio dentro o fuera del país se establecerán de acuerdo con los planes de desarrollo profesoral.

Las comisiones pueden ser:

a) De servicio: Un profesor de planta se encuentra en comisión de servicio cuando, con carácter temporal, ejerza las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo, cumpla misiones especiales, participa en reuniones, conferencias, congresos, por invitación de gobiernos extranjeros, organismos internacionales o instituciones nacionales públicas o privadas nacionales o extranjeras, o cuando realice pasantías, entrenamientos u otras actividades que se relacionen con el área en que presta sus servicios;

b) De estudio: Un profesor de planta se encuentra en comisión de estudio, cuando la Universidad lo autoriza para separarse parcial o totalmente de sus funciones, con el fin de adelantar estudios en las condiciones y modalidades que estipule la reglamentación que para el efecto expida el Consejo Superior;

c) Administrativa: Un profesor de planta se encuentra en comisión administrativa cuando se le autoriza para desempeñar cargos directivos o administrativos en la Universidad o en otras instituciones del Estado.

5. Año sabático: Es el derecho que tienen los profesores de planta de la Universidad de disponer de un (1) año para dedicarse a la investigación, a la preparación de libros o de material didáctico o a la creación artística, después de cumplir siete (7) años continuos de servicio a la Institución, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la reglamentación expedida por el Consejo Superior.

Durante el año sabático, la Universidad mantendrá la situación legal reglamentaria de vinculación del profesor, la cual le dará derecho a percibir el 100% de su remuneración mensual

y a los aumentos y prestaciones legales a que tenga derecho el profesor, con sujeción a las disposiciones reglamentarias y de ley.

Para todos los efectos laborales y prestacionales, el tiempo de duración del año sabático se entenderá como de servicio activo y, por ello, el profesor conservará todos los derechos inherentes al cargo que desempeña en la Universidad. Durante el año sabático las vacaciones del profesor se decretarán de oficio y no serán objeto de suspensión.

6. Encargo: Un profesor de planta se encuentra en encargo cuando por disposición de la autoridad nominadora ejerce las funciones de otro cargo que se encuentra vacante en la Universidad. El encargo no podrá ser superior a seis (6) meses tratándose de vacancia definitiva.

7. Vacaciones: Un profesor de planta se encuentra en vacaciones cuando le han sido concedidas por la Universidad de manera individual o colectiva por haber cumplido conforme a la ley labores por el período de un (1) año. Serán de 30 días, de los cuales 15 serán hábiles y continuos y 15 calendario.

8. Suspensión en el ejercicio de funciones: El profesor de planta se encuentra suspendido en el ejercicio de sus funciones cuando ha sido separado de su cargo sin derecho a remuneración por decisión judicial, por sanción disciplinaria o por suspensión provisional mientras se adelanta el proceso disciplinario.

CAPITULO XI.

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.



ARTÍCULO 45. Hasta tanto se expida un nuevo régimen disciplinario por parte del Consejo Superior, continúa vigente el capítulo 5º "Del Régimen Disciplinario", del Acuerdo del Consejo Superior 013 de 1994.

CAPITULO XII.

DEL BIENESTAR Y DESARROLLO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO.



ARTÍCULO 46. La Universidad a través de la Rectoría y de la División de Bienestar Universitario, protegerá, estimulará y desarrollará el bienestar cultural, intelectual, laboral, asistencial y recreacional del profesor universitario, para lo cual diseñará planes y programas que conduzcan al cumplimiento de estos propósitos.



ARTÍCULO 47. La Universidad proporcionará al profesor universitario las condiciones ambientales, locativas y logísticas, necesarias, suficientes y adecuadas para el desempeño de sus funciones, de acuerdo con los objetivos de la Institución.



ARTÍCULO 48. La Universidad contará con un plan de desarrollo profesoral, el cual será coordinado por la Vicerrectoría Académica. En su elaboración se articularán las propuestas presentadas anualmente por cada facultad y para su desarrollo se concertarán las acciones con las instancias pertinentes.

El plan de desarrollo profesoral deberá definir las áreas básicas de capacitación, actualización y perfeccionamiento, establecer prioridades, identificar las necesidades de formación de recursos en los distintos niveles y fijar el presupuesto requerido para su cumplimiento.

CAPITULO XIII.

DE LA EVALUACIÓN.



ARTÍCULO 49. La evaluación del desempeño del profesor universitario es parte fundamental del Sistema de Autoevaluación Institucional de la Universidad. Contribuye a comprender, transformar y cualificar los procesos académicos. En consecuencia, debe identificar, obtener y suministrar información que permita conocer las realizaciones, logros y limitaciones del profesor, así como las condiciones en que se desarrolla su actividad, con el fin de que se tomen las decisiones oportunas y necesarias tendientes al mejoramiento de la calidad académica en los aspectos personal, profesional, institucional y del sistema educativo.



ARTÍCULO 50. El Consejo Superior, previo concepto del Consejo Académico, reglamentará el sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario. Este sistema incluirá la aplicación de instrumentos que recojan información sobre los efectos de la acción docente en la formación de los estudiantes y sobre la apreciación que respecto al desempeño docente puedan manifestar estudiantes, colegas y jefes inmediatos.

CAPITULO XIV.

DISPOSICIONES ESPECIALES.



ARTÍCULO 51. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 1279 de 2002, se conforma el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje. Adicionalmente a las funciones que en dicho artículo se le asignan se establecen las siguientes:

1. Apoyar el proceso y procedimientos de incorporación de profesores a la Universidad.
2. Acompañar el proceso de evaluación del desempeño del profesor universitario.

El Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje, está integrado por:

1. El Vicerrector Académico, o su delegado, quien lo presidirá.
2. El Director o Jefe del Centro de Investigaciones o quien haga sus veces.
3. Un (1) representante de los decanos designado por el Consejo Académico, por un período de un (1) año.
4. Un (1) representante de los profesores de planta elegido para períodos de dos (2) años.
5. Un (1) representante de los profesores ocasionales y uno (1) de los catedráticos elegido para períodos de un (1) año.
6. El Jefe de la División de Personal o quien haga sus veces.

Un funcionario designado por la Vicerrectoría Académica, actuará como secretario y desarrollará las actividades de apoyo técnico que sean necesarias.

PARÁGRAFO 1°. La Rectoría reglamentará el proceso de elección de los representantes de los profesores de planta, ocasionales y catedráticos ante el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje.

PARÁGRAFO 2°. El Consejo Académico expedirá el reglamento del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje. Para el adecuado desarrollo de las funciones de carácter administrativo y operativo del Comité, la Rectoría conformará el equipo de trabajo que se requiera.



ARTÍCULO 52. Las situaciones jurídicas individuales consolidadas conforme al anterior Estatuto del Profesor Universitario serán respetadas.



ARTÍCULO 53. Los procesos disciplinarios originados en hechos anteriores a la vigencia de este Estatuto se resolverán conforme al principio de favorabilidad.



ARTÍCULO 54. El presente acuerdo rige a partir de su fecha de expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D. C., a 20 de noviembre de 2002.

La Presidenta del Consejo,

HAYDEÉ RECIO CHAVES.

La Secretaria del Consejo,

MARÍA DEL PILAR PÁEZ ALDANA.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

