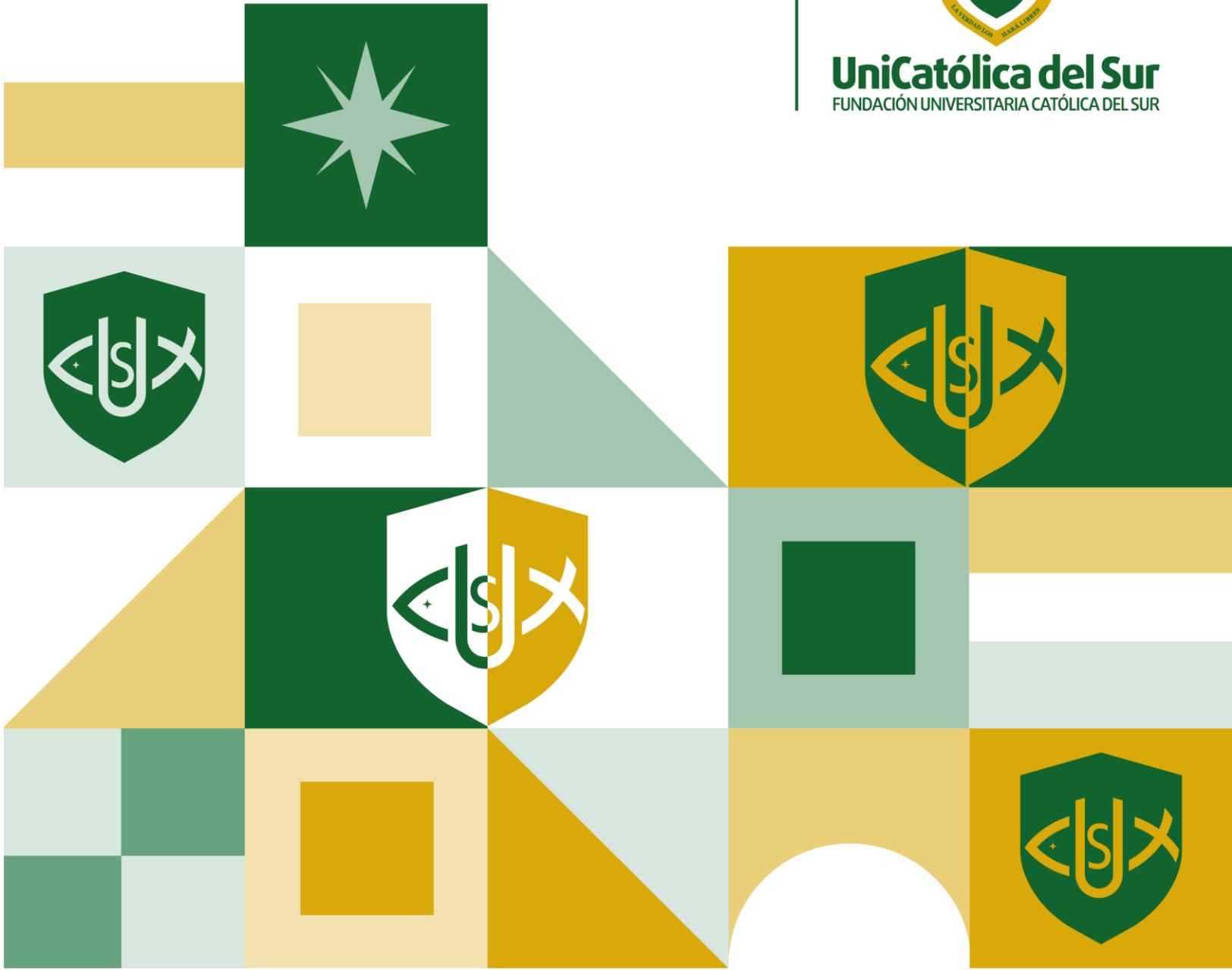


Reglamento Profesoral



UniCatólica del Sur
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR



REGLAMENTO PROFESORAL
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR

CONSEJO SUPERIOR

Mons. Juan Carlos Cárdenas Toro
Presidente

Dra. Enma Guerra Nieto

Dra. Doris Sarasty Rodríguez

Dr. Gerardo León Guerrero Vinuesa

Mons. Julio Enrique Prado Bolaños

Pbro. Jaime Alberto Cabrera

Pbro. Germán Rosero Arce

REPRESENTANTES A CONSEJO ACADÉMICO

Esp. Carlos Fernando Vela Zambrano
Representante de Profesores

Edison David López Cisnerops
Representante de Estudiantes

Judith Ester López Araújo
Representante de Egresados

CONSEJO DIRECTIVO

Mg. Sonia María Gómez Erazo
Rectora

Mg. Alexander Guillermo Ortega Rojas
Vicerrector Académico y de Extensión

Mg. Víctor Iván Acosta Rodríguez
Vicerrector Administrativo y Financiero

Pbro. Jamer Adrián Bravo Díaz
Vicerrector de Proyección Social y Bienestar

Mg. Nancy Cabrera Bravo
Vicerrectora de Investigación, Innovación y Creación Artística y Cultural

Esp. María Antonia Cabrera Insuasty
Asesora de Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad

Ing. Oswaldo Ernesto Ruiz Quintero
Asesor Sistemas de Información y Comunicación

**ACUERDO SUPERIOR No. 006 de 2022
(9 de mayo 2022)**

Por medio del cual se adopta el nuevo Reglamento Profesorar de la Fundación Universitaria Católica del Sur- UNICATÓLICA del SUR

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria Católica del Sur- UNICATÓLICA del SUR-, en uso de las Facultades Legales y Estatuarías y

CONSIDERANDO

Que, la Ley 30 de 1992 "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior", modificada por la Ley 1740 de 2014 "Por la cual se desarrolla parcialmente el artículo 67 y los numerales 21, 22 y 26 del artículo 189 de la Constitución Política, se regula la inspección y vigilancia de la educación superior, se modifica parcialmente la Ley 30 de 1992 y se dictan otras disposiciones", establece en su título primero que le corresponde al Estado velar por la calidad del servicio educativo mediante el ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la educación superior, para garantizar la calidad, el cumplimiento de sus fines, la mejor formación ética, intelectual y física de los educandos y la adecuada prestación del servicio.

Que, el literal c) del artículo 6 de la Ley 30 de 1992 dispone como objetivos de la educación superior y de sus instituciones "prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos". Para todos los efectos del presente Decreto se entiende por "instituciones", las instituciones de educación superior y todas aquellas habilitadas por la Ley para la oferta y desarrollo de programas de educación superior.

Que, la calidad de la educación superior debe ser vista de forma integral, por lo tanto, las normas que este Decreto reglamenta se circunscriben a las disposiciones de la Ley 1188 de 2008, "Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones", en armonía con lo consagrado en la Ley 30 de 1992.

Que, el artículo 2 de la Ley 1188 de 2008, "Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones", señala que las instituciones de educación superior, para obtener el registro calificado, es decir, el instrumento requerido para poder ofertar y desarrollar sus programas académicos, deben demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad institucionales y de programa.

Que, el Capítulo VI, Artículo 28 de la Ley 30 de 1992, consagra en concordancia con la Constitución Política de Colombia, la autonomía universitaria, mediante la cual las universidades tienen el derecho a darse y modificar sus propios estatutos, designar autoridades académicas y administrativas y crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, entre otros.

Que, el Artículo 29 de la Ley 30 de 1992, literal d., faculta a las instituciones universitarias para "Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.

Que, el artículo 123 de la Ley 30 de 1992, establece que “El régimen del personal docente de Educación Superior será el consagrado en los Estatutos de cada institución. Dicho régimen deberá contemplar al menos los siguientes aspectos: requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario”.

Que, atendiendo estas modificaciones, es responsabilidad de la IES, dar cumplimiento a los nuevos criterios dispuestos en el Decreto 1330 de 2019 y sus resoluciones reglamentarias referido, para lo cual la Unicatónica del Sur, oriento desde la generación de la norma, las acciones internas, con la participación de toda la comunidad, para modificar sus procesos y procedimientos, así como para la generación de los nuevos criterios y lineamientos planteados en reglamentos y políticas en cada una de las áreas de gestión de la universitaria, acorde con lo dispuesto en los estatutos de la Institución.

Que, el desarrollo dinámico de la Institución requiere de un cuerpo profesoral consolidado alrededor de la Misión y la Visión que la inspiran, y de las nuevas necesidades académicas concernientes a su escalafón y a su desarrollo profesional.

Que, la dinámica propia de la educación superior en los niveles internacional y nacional y la propia de la Institución hace necesaria la revisión y el ajuste del Estatuto Docente Universitario (Acuerdo 002 de 2014)

Que, mediante Acuerdo No. 005 del 11 de mayo de 2021 el Consejo Superior aprobó y promulgó la reforma Integral del Estatuto General de la Fundación Universitaria Católica del Sur –UNICATOLICA DEL SUR-, ratificada por el Ministerio de Educación Nacional a través de Resolución No. 019256 de 12 de octubre de 2021, fecha en la cual entró en vigor.

Que, el Estatuto General artículo 38 numeral 12, establece como función del Rector “Liderar la elaboración del Reglamento Estudiantil y Estatuto Docente con la participación de los estamentos según el caso (estudiantes para el reglamento estudiantil y profesores para el estatuto docente) y presentarlas al Consejo Superior para su aprobación”.

Que, la propuesta de reforma al Reglamento Profesorial, se elaboró con la participación de docentes y directivos.

Que, el artículo 48, numeral 15 plasma como función del Consejo Académico el pre-aprobar el Reglamento Estudiantil y el Estatuto Docente, habiendo pre-aprobado el mismo en reunión de fecha 02 de mayo de 2022.

Que, en cumplimiento a lo establecido en las normas de la Institución, la Rectora presentó al Consejo Superior la propuesta del nuevo Reglamento Profesorial, previa pre-aprobación del Consejo Académico.

Que, el Consejo Superior en sesión de fecha 09 de mayo de 2022, analizó esta propuesta, y encontrándola ajustada a las disposiciones legales y estatutarias, y acorde con los objetivos de la Institución, la aprobó.

Que, en mérito de lo expuesto, el Consejo Superior de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

ACUERDA:

Artículo 1: Aprobar la actualización del “Reglamento profesoral de la Fundación Universitaria Católica del Sur”, el cual quedará así:

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Objeto. Mediante el presente acuerdo se expone el Reglamento Profesorial de la Fundación Universitaria Católica del Sur-UNICATÓLICA del SUR, el cual tiene como objeto regular las condiciones de selección y vinculación de los profesores a la Institución; los derechos y obligaciones; procesos de evaluación de desempeño, formación, estímulos e incentivos y distinciones para generar la retención profesoral; y los demás aspectos que rigen la relación entre UNICATÓLICA DEL SUR y su cuerpo profesoral, con el propósito de desarrollar la misión institucional.

Artículo 3. Principios. El presente reglamento se fundamenta en los principios institucionales consagrados en el Proyecto Educativo Institucional, en la misión, y la visión, así como en los derechos fundamentales reconocidos en las normas y leyes colombianas.

Artículo 4. Alcance y ámbito de aplicación. El reglamento de profesores tiene validez para todos los profesores vinculados laboralmente con la Institución en cualquiera de sus modalidades, niveles de formación y tipos de vinculación explícitas en este estatuto. El capítulo correspondiente a los derechos y deberes hace parte integral del contrato del profesor con la institución; por ser de su responsabilidad contractual, conocer y cumplir las disposiciones normativas institucionales.

Artículo 5. Del marco general. El reglamento de profesores, se inscribe en el marco normativo constituido por el estatuto general y demás reglamentos de la UNICATÓLICA DEL SUR. Este reglamento forma parte integral del contrato de trabajo que La Fundación Universitaria Católica del Sur celebra con cada profesor quien al firmarlo se compromete a conocerlo y cumplirlo. Así mismo, los profesores acatan las disposiciones internas contempladas en los reglamentos expedidos por las distintas autoridades de la Institución.

Parágrafo. La Unicatólica del Sur dispondrá de los medios necesarios para que el texto del estatuto de profesores esté a disposición del cuerpo docente para su permanente consulta y aplicación.

Artículo 6. Profesores. El profesor de la Fundación Universitaria Católica del Sur, es parte fundamental de la comunidad académica, puesto que, a través de su calidad humana, saber y

experiencia, contribuye a la formación integral de los estudiantes, mediante ambientes de aprendizaje significativos, innovadores, pertinentes y colaborativos que, sustentados en el modelo pedagógico institucional, fortalecen las potencialidades de los estudiantes, que en conjunto con los profesores aportan a la construcción del conocimiento mediante procesos de investigación, participación social y actualización permanente; y en consecuencia, al desarrollo de profesionales competentes, éticos, comprometidos con todo lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional de Unicatólica del Sur.

Parágrafo primero. Los profesores podrán desempeñar temporalmente funciones administrativas sin perder su calidad de profesor, y en tal sentido, durante el ejercicio de comisión, mantendrá su derecho a escalafonarse.

Parágrafo segundo. Además, de la hoja de vida laboral que reposa en la Coordinación del Talento Humano, cada profesor deberá actualizar la parte académica de su hoja de vida con los cursos dictados, producción intelectual articulada con los criterios y requisitos que disponga a la Institución y demás actividades académicas correspondientes a su labor docente, cada vez que a ello haya lugar.

Artículo 7. Declaración de Responsabilidad. Todas las autoridades y profesores de la UNICATÓLICA del SUR están en la obligación de hacer respetar, velar y cumplir con lo establecido en el presente estatuto.

Artículo 8. Propiedad Intelectual. Las políticas tendientes a la construcción de respeto a los derechos de propiedad intelectual (derechos de autor y conexos, propiedad intelectual entre otros), que faciliten los procesos de producción intelectual en los profesores, serán regulados por la Política de Propiedad Intelectual de la Institución expedida por el Consejo Superior.

CAPÍTULO II CARACTERÍSTICAS, DEBERES, DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PROFESORES

Artículo 9. Perfil del Profesor. El Profesor de la Fundación Universitaria Católica del Sur es un profesional que domina los saberes disciplinares y profesionales que enseña; atiende las condiciones personales de sus estudiantes y de los contextos de la Institución; orienta los procesos de enseñanza y de aprendizaje, guiado por los principios del Modelo Pedagógico Institucional; acompaña y promueve la formación y el desarrollo de las competencias de sus estudiantes, iluminando su quehacer docente con la identidad institucional y la responsabilidad social. Además, se caracteriza por:

1. Ser un profesor con conciencia crítica que fortalece la formación integral de los estudiantes en sus dimensiones cognitiva, socio afectiva, psicomotora, sociocultural y ambiental.
2. Ser un profesor que conoce y aplica los elementos teórico- prácticos necesarios en procura del desarrollo humano integral sostenible de sus estudiantes y, en especial, para facilitar el aprendizaje de los saberes propios de la profesión para la cual está formando.

3. Ser una persona conciencia ambiental, que valore el trabajo en comunidad, el derecho a la vida, el aporte al humanismo, con responsabilidad social y que contribuya con a la búsqueda de la verdad y conocimiento.
4. Visibilizar en su práctica de aula los postulados teórico-prácticos del modelo pedagógico para hacer visible el compromiso y espíritu universitario.
5. Tener una capacidad reflexiva y dialógica que le permite establecer relaciones y procesos de enseñanza y aprendizaje desde los valores institucionales.
6. Hacer de la enseñanza un lugar de aprendizaje a partir de la reflexión permanente de las situaciones, necesidades, problemáticas y oportunidades del contexto en pro de la construcción del conocimiento y de la transformación social, cultural, científica y tecnológica de la sociedad.
7. Ser promotor de escenarios de creatividad, innovación y emprendimiento en sus estudiantes.
8. Ser ético y coherente en su actuar para la promoción de los valores humanos, la responsabilidad política, social y ambiental.
9. Consolidar su identidad como persona líder, espiritual, ética, social, política y promotora del desarrollo humano con sentido de pertenencia hacia la institución.
10. Poseer la capacidad de establecer relaciones respetuosas, maduras, solidarias con los demás que favorezcan el trabajo colaborativo buscando lograr la misión institucional.
11. Valorar la diversidad como condición de una sociedad inclusiva, incluyente y global que contribuye a una sociedad más justa, solidaria y fraterna.
12. Se interesa por el aprendizaje y fomento del idioma inglés y otras lenguas para la interacción con la sociedad del conocimiento y la formación de ciudadanos del mundo.
13. Planificar, desarrollar y gestionar el currículo de manera eficiente en coherencia con los lineamientos curriculares de la institución, atendiendo a políticas nacionales y de agenciamiento mundial.
14. Usar las tecnologías de la información y la comunicación en la gestión del conocimiento.
15. Participar activamente en la dinámica académica y organizativa de la Institución.
16. Tener la capacidad de orientar y participar en investigaciones, formular y desarrollar proyectos científicos y de intervención en la comunidad o en grupos interdisciplinarios.
17. Promover la conservación y el cuidado del medio ambiente.

Artículo 10. Derechos de los Profesores. Sin perjuicio de los derechos que reconozca la legislación colombiana, son derechos de los profesores de UNICATÓLICA del SUR, los siguientes:

1. Libertad y autonomía para ejercer las funciones de docencia, investigación y proyección social en el marco de los principios y valores institucionales.
2. Expresar, exponer y publicar los hallazgos derivados de sus investigaciones y estudios.
3. Recibir un trato respetuoso, justo y equitativo por todos los miembros de la comunidad académica de UNICATÓLICA del SUR.
4. Acceder a la infraestructura, medios, recursos físicos, de laboratorio, bibliográficos, informáticos y de comunicaciones de la Institución para la ejecución de sus labores como profesor.
5. Acceder a la carrera profesoral a través de la categorización del escalafón profesoral de acuerdo a las normas y reglamentos establecidos institucionalmente.
6. Obtener las distinciones, reconocimientos y estímulos que UNICATÓLICA del SUR tiene para con sus profesores.

7. Beneficiarse de los servicios de Pastoral y Bienestar Universitario de acuerdo con los recursos, planes, programas diseñados programados por la Institución.
8. Participar en los procesos de formación, capacitación y actualización académica establecidos en el Plan de Desarrollo de UNICATÓLICA del SUR, de acuerdo con los términos y condiciones que allí se establezcan.
9. Conocer los criterios con los cuales va a ser evaluada su labor como profesor de acuerdo a la reglamentación institucional vigente y recibir información pertinente sobre los aspectos relacionados con su desempeño profesional y académico en la institución.
10. Que se le garantice el debido proceso en el evento de un procedimiento disciplinario, mismo consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución.
11. Elegir y ser elegido para formar parte de los cuerpos colegiados de la Institución en la forma y términos previstos en los Estatutos.
12. Ser tratado en toda circunstancia como corresponde a su dignidad humana, respetando su autonomía y sin ser discriminado por razones de identidad de género y orientación sexual, etnia, nacionalidad, religión, capacidades diversas, y concepciones ideológicas o cualquier otra que afecte su dignidad y derechos.
13. Obtener reconocimientos por su producción académica, por los ejercicios de la docencia, investigación y proyección social, de acuerdo a las normas establecidas por UNICATÓLICA del SUR para tal fin.
14. Recibir información oportuna, precisa y adecuada sobre los aspectos que determinan su quehacer y desempeño como profesor y su permanencia en la Institución, además de la retroalimentación derivada en los procesos de evaluación de desempeño.
15. Recibir oportunamente la remuneración que le corresponde de acuerdo con la modalidad de su vinculación.
16. Dar oportunidad a los profesores de realizar los posgrados que la Institución ofrece previo análisis de viabilidad financiero.
17. Participar en espacios académicos, ser escuchado en sus opiniones, conceptos, recomendaciones y atendido oportunamente en sus reclamos.

Artículo 11. Deberes. Sin perjuicio de los deberes que imponga la legislación colombiana, el reglamento interno de trabajo de la Institución, el profesor de la UNICATÓLICA del SUR debe:

1. Participar en la puesta en marcha del desarrollo humano integral sostenible, según los estatutos, reglamentos, principios y valores institucionales. Desempeñar con responsabilidad, cumplimiento, calidad y eficiencia, su labor de formación a los estudiantes, de acuerdo con el rol asignado y mantener actualizadas sus competencias disciplinares, pedagógicas e investigativas.
2. Desempeñar con responsabilidad, cumplimiento, calidad y eficiencia su labor de formación a los estudiantes, de acuerdo con el rol asignado y mantener actualizadas sus competencias disciplinares, pedagógicas, investigativas y de proyección social.
3. Fomentar el diálogo como parte de la cultura de la Institución y promover la participación activa de los estudiantes respetando sus derechos individuales y colectivos.
4. Coadyuvar en el desarrollo de estrategias e iniciativas para garantizar la permanencia y retención de los estudiantes en la UNICATÓLICA del SUR.
5. Perfeccionar el aprendizaje en una lengua extranjera, como parte de la excelencia académica.
6. Cumplir con todas las demás obligaciones relacionadas con su cargo, que le sean asignadas por la Institución y su contrato de trabajo.

7. Cumplir y hacer cumplir en el ámbito de su competencia los estatutos y reglamentos de la UNICATÓLICA del SUR.
8. Conocer y apropiarse de la misión, visión y el modelo pedagógico en el contexto de la identidad institucional.
9. Utilizar en las asignaturas a su cargo las estrategias pedagógicas, didácticas y tecnológicas pertinentes que faciliten el proceso de enseñanza – aprendizaje, acorde al modelo pedagógico institucional.
10. Proponer ajustes, actualizaciones o reformulación del syllabus cuando lo considere pertinente, para que sean tramitadas ante el Comité Curricular y de Investigaciones de cada programa.
11. Realizar la evaluación de las asignaturas a su cargo con estrategias pertinentes y flexibles que permitan valorar los resultados de aprendizaje.
12. Respetar los diferentes espacios del campus universitario y responder por la adecuada utilización de los bienes comunes y dispuestos para su labor.

Artículo 12. Situaciones que deben informarse. Las siguientes situaciones que pueden dar lugar a un conflicto de intereses, deben ser resueltas en la forma que lo establezca la UNICATÓLICA del SUR y en consecuencia es deber del profesor que se vea inmerso en alguna de estas, informarlo a su Jefe Inmediato, en el momento en que se tenga conocimiento de la situación:

1. La contratación de estudiantes que tenga bajo su cargo para asumir responsabilidades ajenas a la UNICATÓLICA del SUR.
2. La contratación con quienes ejerzan cargos de Dirección de la UNICATÓLICA del SUR para asumir responsabilidades profesionales ajenas a la misma.
3. Impartir clases a su cónyuge, compañero(a) permanente o con quien sostenga una relación sentimental, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.
4. Existir demanda, denuncia o pleitos pendientes entre el profesor y estudiantes que tenga a su cargo.
5. Toda situación que genere amistad íntima o enemistad grave entre la comunidad académica.

Artículo 13. Prohibiciones. Los profesores de la UNICATÓLICA del SUR deberán abstenerse de incurrir en las siguientes situaciones:

1. Participar en los procesos de selección o decidir sobre la vinculación laboral o la celebración de contratos de prestación de servicios respecto de su cónyuge, compañero o compañera permanente o familiares, dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
2. Participar en los procesos de selección y evaluación en calidad de jurado, par, examinador o evaluador de su cónyuge, compañero o compañera permanente o familiares, dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Artículo 14. Otras prohibiciones, y conflictos de interés. Adicionalmente a las conductas descritas en este capítulo, otras normas y reglamentos de la UNICATÓLICA del SUR podrán señalar situaciones de impedimentos, prohibiciones o conflictos de intereses, así como la forma de atenderlos.

TÍTULO II
PROVISIÓN DE CARGOS DE LOS PROFESORES
CAPÍTULO III
SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

Artículo 15. Proceso de selección de profesores. El proceso de selección es el mecanismo previsto por UNICATÓLICA del SUR mediante el cual, se evalúa integralmente a los aspirantes a ser profesores de la Institución, con el fin de garantizar la vinculación de un personal que cuente con la idoneidad académica, ética y profesional; experiencia necesaria, así como las demás competencias definidas en el perfil del cargo.

Artículo 16. Requisitos mínimos de selección. Las áreas responsables en UNICATÓLICA del SUR de selección y vinculación de profesores deberán asegurar que los aspirantes cuenten con las condiciones humanas y profesionales para desarrollar el proyecto educativo institucional, entre ellas: una titulación académica equivalente o superior al nivel de formación del programa en el que se desempeñará, así como experiencia profesional o académica acreditada, en los términos que exija el respectivo perfil del cargo.

Artículo 17. Componentes de la selección. El proceso de selección y evaluación se acerca al del conocimiento de la persona humana, sus dimensiones y en los componentes del ser, saber, saber hacer y saber convivir, brindando a UNICATÓLICA del SUR, elementos necesarios y suficientes para decidir objetivamente la vinculación de los profesores. Las áreas responsables al interior de la UNICATÓLICA del SUR de la selección, evaluación y vinculación de profesores deberán evaluar como mínimo dentro del proceso de selección los siguientes criterios:

1. Afinidad con los principios, misión, visión e identidad institucional de la UNICATÓLICA del SUR.
2. Competencias profesionales para ejercer las funciones sustantivas y de apoyo.
3. Producción académica o de investigación o innovación o creación artística y cultural.
4. Proyección social y extensión.
5. Demás criterios exigidos por el perfil del cargo.

Artículo 18. Etapas del Proceso de Selección, Evaluación y Vinculación. Los procesos de selección y evaluación de profesores deberán cumplir, como mínimo las siguientes etapas:

1. Definición de las necesidades de los programas, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.
2. Publicación de los requerimientos de personal indicando el o los perfiles buscados y los mecanismos y requisitos para la postulación.
3. Atracción de aspirantes ajustados al perfil y a los requerimientos del área académica.
4. Verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el perfil del cargo- revisión de hoja de vida.
5. Evaluación técnica (prueba de conocimiento) de carácter eliminatorio.
6. Prueba Psicotécnica, análisis e informe.
7. Entrevista.
8. Decisión Final.

9. Contratación.
10. Inducción.
11. Plan de trabajo.

Artículo 19. Selección. La selección es un proceso dinámico de carácter permanente, que permite medir rasgos individuales, predecir el éxito futuro de un aspirante y que afectará el desarrollo del colaborador durante su permanencia en la institución. Para ello, se lleva a cabo fase de reclutamiento a través de fuentes idóneas en seguimiento de la Política de Talento Humano (Acuerdo 023 de 2021 – Consejo Superior) y ha de procederse con la evaluación de la Hoja de Vida, que ha de contar con los documentos reseñados en el Reglamento Interno de Trabajo (artículo 6).

Para efectos de la calificación final del proceso de selección, y tras la aplicación de las técnicas de selección, han de tenerse en cuenta los siguientes lineamientos:

1. El sistema de valoración de la formación académica, la experiencia calificada, la producción intelectual y pruebas psicotécnicas, de conocimiento, entrevistas, entre otras, se realizarán mediante una escala de puntos, definida por el comité de selección mediante acta.
2. Se reconocerán puntos adicionales por títulos de formación posgradual de un nivel inferior al máximo acreditado por el profesor y la experiencia profesional acreditada. No obstante, si dichos títulos son exigidos como requisito de la convocatoria, serán reconocidos y valorados de acuerdo a este reglamento.
3. Los años dedicados a la realización de estudios de postgrado con dedicación exclusiva, no se contabilizan como experiencia, exceptuando los estudios de especializaciones medico quirúrgicas.

Parágrafo primero. La UNICATÓLICA DEL SUR de manera excepcional y justificada, en uso de su autonomía, podrá vincular profesionales distinguidos en el desempeño de su profesión como profesor hora cátedra, omitiéndose el proceso de selección de que trata este artículo. La autorización de su contratación estará a cargo del Rector, previo concepto del Vicerrector Académico, de acuerdo a la reglamentación que se expida para el efecto.

Parágrafo segundo. Para los procedimientos de Selección, la Unicatólica del Sur podrá hacer uso de las convocatorias públicas, las cuales serán fijadas en los medios que disponga la Institución, indicando las calidades académicas, pedagógicas, disciplinares y científicas, que deberán acreditar los postulantes.

Artículo 20. De los Criterios para el Proceso de Selección. - Los aspectos a evaluar dentro del proceso de selección, entre otros, son los siguientes:

1. Los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado y postgrado realizados por el aspirante según el perfil requerido en el proceso de selección. Los profesores con titulación en el exterior deberán presentar sus estudios convalidados por el Ministerio de Educación Nacional, so pena de no ser tenidos en cuenta.
2. Tener experiencia profesoral debidamente certificada mínimo un año en Instituciones de Educación Superior.
3. Tener experiencia profesional debidamente certificada mínimo de dos años.
4. Producción intelectual, publicaciones, trabajos de investigación, de ser aplicable.

5. Experiencias en procesos de acreditación, autoevaluación y registro calificado, de ser aplicable.
6. Motivaciones laborales.
7. Afinidad del candidato con la Identidad Institucional, y adecuación del aspirante al perfil institucional del profesor.
8. El conocimiento y el uso de tecnologías de la información.

Parágrafo primero. Se puede exceptuar el literal b, en los casos en los que la Institución contemple pertinente, previa revisión del Comité de selección designado y de acuerdo a la normatividad vigente.

Parágrafo segundo. Los criterios de selección se regirán por principios de transparencia, objetividad y debido proceso.

Parágrafo tercero. Cuando la Institución requiera vincular profesores para dirigir cátedras asociadas con oficios particulares, podrá obviar la exigencia del título profesional siempre que no exista tal modalidad en la educación superior y las personas aporten, a través de sus obras, la evidencia de la idoneidad que se requiere.

Parágrafo cuarto. El requisito de idioma podrá ser acreditado con el certificado de los exámenes correspondientes en los estándares del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Parágrafo quinto. Los profesores o tutores de la modalidad de distancia y virtual deberán acreditar experiencia en educación en estas modalidades.

Parágrafo sexto. La prueba psicotécnica deberá ser realizada por un profesional de Psicología y medirá rasgos de personalidad del aspirante.

Artículo 21. Experiencia Profesorial. Para UNICATÓLICA del SUR, la experiencia profesoral en educación superior se entiende como el tiempo dedicado a: docencia, tutorías y educación continua, en esta Institución o en otras instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN). La experiencia profesoral da lugar, cuando esta se obtiene después del título en Educación Superior.

Artículo 22. Experiencia Profesional. Para UNICATÓLICA del SUR, la experiencia disciplinar está relacionada con aquellas actividades laborales de su formación profesional en empresas e instituciones de carácter público o privado. También se tendrá en cuenta experiencias profesionales desarrolladas con comunidades/grupos de naturaleza rural, urbana y étnica que sean coherentes con la actividad a realizar en UNICATÓLICA del SUR.

Parágrafo. La experiencia profesoral y profesional debe ser certificada por la Institución de Educación Superior, empresa, institución o comunidad donde desarrolló la actividad relacionada.

Artículo 23. Reingreso. Corresponde a la nueva contratación de un profesor en el mismo cargo y nivel de escalafón que venía ostentando, dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de terminación de su contrato con la Institución.

Parágrafo. El profesor que aspire a un cargo similar al último desempeñado en UNICATÓLICA del SUR, y que no se encuentre dentro del lapso de tiempo mencionado en el inciso anterior, no se considerará como un reingreso, por ende, se entenderá como un proceso nuevo y deberá surtir las etapas del proceso de selección previstas en los artículos subsiguientes, salvo autorización otorgada por el Comité General de Escalafón, en virtud de las circunstancias excepcionales que motiven dicha determinación.

Artículo 24. Vinculación. Como resultado del proceso de selección o del reingreso, los profesores de UNICATÓLICA del SUR, serán vinculados mediante contrato laboral, lo cual dependerá de las necesidades, políticas y los requerimientos de la Institución.

Artículo 25. Tiempos de dedicación. Según el tiempo de dedicación a labores en UNICATÓLICA del SUR o al cumplimiento de los objetivos de la Institución, los profesores se vincularán en una de las siguientes tipologías:

- 1. Profesor de tiempo completo:** es aquel que se vincula para prestar sus servicios en la jornada laboral asignada por la UNICATÓLICA del SUR, con dedicación de cuarenta (40) horas semanales, para desarrollar las actividades (docencia, investigación, extensión y proyección social) que se le asigne de acuerdo a la reglamentación expedida por el Consejo Académico.
- 2. Profesor de medio tiempo:** es aquel que se vincula para prestar sus servicios en la jornada laboral asignada por la UNICATÓLICA del SUR, con dedicación de veinte (20) horas semanales, para desarrollar las actividades (docencia, investigación, extensión y proyección social) que se le asigne de acuerdo a la reglamentación expedida por el Consejo Académico .
- 3. Profesor hora cátedra:** es aquel que se vincula mediante contrato de trabajo a término fijo para realizar actividades principalmente de docencia, en la jornada laboral asignada por la UNICATÓLICA del SUR, limitado a un rango de horas semanales, con mínimo de cinco (5) horas y sin sobrepasar las nueve (9) horas semanales.
- 4. Ocasional:** es aquel que se vincula a la UNICATÓLICA del SUR para desarrollar actividades transitorias, con el objeto de atender necesidades específicas de docencia, investigación, orientación de cursos especiales, diplomados, cursos de educación informal, seminarios, talleres, congresos u otras modalidades, de acuerdo a la reglamentación expedida por el Consejo Académico.
- 5. Visitante.** Es el profesor que acude a la Institución por efecto de la movilidad interinstitucional nacional e internacional, vinculado con otra Institución, y que asiste a Unicatólica del Sur de manera transitoria, en calidad de participante de una actividad académica; estos profesores, asumen la filosofía institucional contemplada en el PEI y en el presente reglamento. En todo lo demás, se regirá por los Reglamentos de la Institución de origen, quien ejerce directamente la subordinación sobre los mismos, sin que haya vínculo laboral alguno con Unicatólica del Sur.

Parágrafo primero. Los trabajadores administrativos y directivos podrán desempeñar funciones docentes con un máximo de tres (3) horas semanales y se vincularán a través de Contrato de Prestación de Servicios, previo cumplimiento de los requisitos necesarios para ejercer dicha cátedra.

Parágrafo segundo. Solo en situaciones excepcionales se podrá contratar a profesores hora cátedra por un número mayor a 9 horas semanales, sin que estas superen las 12 horas y con previa autorización del Consejo Directivo.

Artículo 26. Plan de trabajo. El plan de trabajo es la organización secuencial de actividades que sirve como hoja de ruta para tener en un único lugar todas los objetivos, procesos y tareas que debe de realizar un profesor tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra o el grupo de investigación para alcanzar las metas de investigación, extensión o proyección social que haya acordado con la Institución.

Parágrafo primero. El profesor desempeñará sus funciones de manera presencial, o tal y como se haya acordado en el contrato suscrito y lo podrá hacer en los diferentes espacios de la Institución asignadas para tal efecto.

Parágrafo segundo. El Plan Semestral de Trabajo es concertado y firmado entre el director del programa y el profesor, de acuerdo a los propósitos, lineamientos institucionales y del programa académico.

Parágrafo tercero. La evaluación del Plan Semestral de Trabajo deberá contemplar un apartado que permita la valoración de las relaciones interpersonales del profesor y su capacidad de trabajo en equipo.

Parágrafo cuarto. La evaluación del Plan Semestral de Trabajo es realizada por el director del programa, la cual aporta a la valoración del desempeño del profesor, siendo de utilidad para la elaboración de reconocimientos, promoción en el escalafón profesoral, recomendaciones o planes de mejoramiento.

Parágrafo quinto. El resultado de la evaluación del plan de semestral de trabajo debe ser socializado con el profesor, con la opción de análisis conjunta de los criterios o puntos valorados, dejando firma documentada del proceso.

Parágrafo sexto. El resultado de todo el proceso se debe consignar tanto en la carpeta de evaluación del profesor como en el sistema de información de la Vicerrectoría Académica y de Extensión y deberán formar parte de la Historia Laboral.

Artículo 27. Terminación del Contrato. El contrato suscrito entre el profesor y UNICATÓLICA del SUR se terminará por las siguientes razones:

1. Cuando finalice el período para el cual fue contratado, sin renovación o prórroga del mismo.
2. Cuando el profesor renuncie.
3. Cuando exista un mutuo acuerdo de finalización entre las partes.
4. Por el cierre del programa o de la labor académica para el cual fue contratado el profesor.
5. Por deficiente desempeño profesoral, evidenciado en la evaluación y planes de mejoramiento.
6. Por negligencia en el cumplimiento de sus deberes.

7. Por incumplimiento de sus compromisos, deberes, responsabilidades y/o comportamientos indebidos en la Institución.
8. Por incurrir en faltas disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el presente estatuto.
9. Por cualquiera de las causales contempladas en la legislación laboral vigente.

Artículo 28. Simultaneidad en jornada laboral. Los profesores no podrán tener dentro de la misma jornada laboral contratada con la Institución, ninguna relación laboral o civil a favor de otro empleador o contratante.

TÍTULO III Desarrollo Profesor al

CAPÍTULO IV Del Desarrollo Profesor al

Artículo 29. Objeto. El objeto del presente título es definir el marco regulatorio del Plan de Desarrollo Profesor al establecido por la UNICATÓLICA del SUR, que tiene como propósito contribuir, a través de un proceso desarrollo integral y de formación profesional a lo largo de su trayectoria, a que los profesores trasciendan y hagan de su quehacer un ejemplo de vida para los estudiantes.

De esta manera, durante su permanencia en la Institución, los profesores podrán acceder a las estrategias de desarrollo integral para su perfeccionamiento académico, pedagógico y científico acorde a la modalidad de formación en la que prestan sus servicios, así como para cualificar su desempeño en las funciones de docencia, investigación, innovación y /o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica, según corresponda.

Artículo 30. Ámbito de aplicación. El presente título es aplicable a todos los profesores de UNICATÓLICA del SUR, vinculados mediante contrato de trabajo, en las modalidades de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra, independientemente de que se encuentren clasificados dentro del Escalafón Profesor al de que trata el presente reglamento.

Artículo 31. Líneas de acción. Con el propósito de atender las necesidades y demandas de desarrollo profesor al y dar cumplimiento a los objetivos trazados en el Plan de Desarrollo Profesor al, UNICATÓLICA del SUR establecerá las líneas de acción de acuerdo a las prioridades de desarrollo integral de sus profesores, a partir de los resultados de su gestión de desempeño, las necesidades de los programas académicos y de la disponibilidad presupuestal de la Institución, en el marco del proceso institucional y de acuerdo con la normatividad establecida por el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo: Estas líneas de acción se enmarcarán dentro de la educación informal de corto plazo y la educación formal a través de los niveles de posgrado.

Artículo 32. Formación Profesor al. La definición y seguimiento de los objetivos y las metas del profesor serán concertadas con el director del programa y se asignarán dependiendo de su rol y de las prioridades del proyecto educativo del programa. Asimismo, los tiempos destinados

para la formación profesoral deberán ser registrados en la planeación profesoral de cada periodo académico.

Artículo 33. Comité de Desarrollo Profesorado. UNICATÓLICA del SUR contará con el comité de desarrollo profesoral el cual tendrá como propósito definir e implementar los lineamientos y estrategias sobre el desarrollo profesoral en coherencia con las políticas académicas y las directrices del Consejo Académico.

Artículo 34. Conformación del Comité de Desarrollo Profesorado. El comité de desarrollo profesoral estará constituido por los siguientes miembros:

1. Vicerrector Académico y de Extensión, quien preside el comité.
2. Vicerrector de Proyección Social y Bienestar.
3. Vicerrector de Investigación, Innovación y Creación Artística y Cultural.
4. Vicerrector Administrativo y Financiero.
5. Representante de los Directores de programa que será el mismo elegido para el Consejo Académico.
6. Coordinador de Talento Humano.
7. Asesor de planeación y desarrollo institucional.
8. Asesor del sistema interno de aseguramiento de la calidad.
9. Representante de los profesores que será el mismo elegido para el Consejo Académico

Artículo 35. Funciones del Comité de Desarrollo Profesorado. Son funciones del comité de desarrollo profesoral:

1. Formular los lineamientos en materia de desarrollo profesoral
2. Contribuir en la elaboración el Plan de Desarrollo Profesorado
3. Presentar a consideración del Rector, los proyectos de regulación que estén orientados a la debida ejecución del Plan de desarrollo Profesorado y al cumplimiento de las líneas de acción.
4. Evaluar la calidad y pertinencia de las propuestas de formación profesoral.
5. Establecer estrategias para garantizar el cumplimiento de las acciones establecidas en los planes de mejoramiento fruto de la autoevaluación de programas académicos en materia de desarrollo profesoral.

Parágrafo. El comité de desarrollo profesoral será convocado por iniciativa de su presidente y se reunirá semestralmente para las sesiones ordinarias; lo hará de forma extraordinaria cuando lo convoque el presidente o cuando lo soliciten la mitad de sus miembros. Este sesionará y decidirá con la mitad de sus miembros y sus asuntos se consignarán en actas.

Artículo 36. Apoyo para el fortalecimiento de la lengua extranjera. Se apoyará en la promoción dentro de la comunidad educativa, el estudio y el perfeccionamiento de lenguas extranjeras, principalmente el inglés, a través de diversas estrategias.

TÍTULO IV

CAPÍTULO V

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS PROFESORES

Artículo 37. Definición de situación laboral administrativa. Son condiciones jurídicas particulares en que se encuentra un profesor respecto del desempeño de las funciones que le corresponden, según el Código Sustantivo del Trabajo y los reglamentos de la UNICATÓLICA del SUR.

Artículo 38. Clases. El profesor podrá hallarse en una de las siguientes situaciones laborales, sin perjuicio de las demás que se llegaren a presentar o que se encuentren determinadas en el Reglamento Interno de Trabajo:

1. En servicio
2. En licencia remunerada
3. En licencia o permiso no remunerado
4. En permiso remunerado
5. Asignaciones Especiales o comisiones
6. Encargos

Artículo 39. Profesor en servicio. Un profesor se encuentra en servicio cuando en el sitio contratado para la prestación de servicios o fuera de él, está ejerciendo simultánea o alternativamente actividades de docencia, investigación, extensión o proyección social, académico-administrativas. Para efectos administrativos estará adscrito a un Programa Académico.

Parágrafo primero Para que un profesor en servicio pueda realizar sus funciones por fuera de su sitio de trabajo, debe ser designado o estar autorizado por la Vicerrectoría Académica previo visto bueno del Director del Programa.

Parágrafo segundo. La realización de funciones fuera de la sede de trabajo, el profesor deberá radicar la documentación correspondiente en la Coordinación de Talento Humano, la cual realizará el respectivo reporte a la Administradora de Riesgos Laborales.

Parágrafo tercero. En el evento que los servicios deben desarrollarse en un municipio diferente del lugar de su contratación, salvo la realización bajo la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo según el Reglamento Interno de Trabajo, la Vicerrectoría Académica y de Extensión solicitará la autorización del Rector donde deberá definir la duración, gastos de viaje a que haya lugar, conforme a las tarifas aprobadas por el Consejo Superior de la UNICATÓLICA del SUR.

Artículo 40. Licencia remunerada. Un profesor se encuentra en licencia remunerada cuando esté disfrutando de las establecidas por el Código Sustantivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y las normas que lo adicionen o modifiquen.

Artículo 41. En permiso remunerado. Esta situación laboral surge cuando un profesor previa autorización, interrumpe la prestación laboral durante un tiempo determinado, pero no cesa la remuneración. El permiso remunerado se concederá, de acuerdo con las siguientes competencias:

1. Permiso hasta por un (1) día, será otorgado por el Director del Programa o quien haga sus veces como jefe inmediato del profesor, con reporte inmediato a la oficina de Talento Humano.
2. Permiso hasta por dos (2) días, será otorgado por el Vicerrector Académico y de Extensión con el visto bueno del Director del Programa o quien haga sus veces como jefe inmediato del profesor y con reporte inmediato a la oficina de Talento Humano.
3. Permiso de tres (3) días en adelante será otorgado por el Rector de la UNICATÓLICA del SUR previo visto bueno del Director del Programa o quien haga sus veces como jefe inmediato del profesor y del Vicerrector Académico y de Extensión, con reporte inmediato a la oficina de Talento Humano.

La solicitud debidamente motivada debe dirigirse a la persona competente para otorgar el permiso. Copia de la autorización del permiso debe radicarse por el profesor, en la Coordinación del Talento Humano, y en el Programa o dependencia respectiva a la que esté adscrito.

A la solicitud de permiso, debe acompañarse las fechas de reposición acordadas con los estudiantes cuando dicho permiso afecte las clases.

Parágrafo Primero. No serán objeto de compensación, los permisos especiales previstos en el numeral 6 del artículo 57 del C.S. del T., los permisos por citas de salud a través de atención de la EPS, los permisos para estudios de alto nivel (maestría o doctorado) previstos en las normas institucionales, y los definidos en el Reglamento Interno de Trabajo, en todo caso deberá siempre velarse por el cumplimiento de los syllabus.

Parágrafo Segundo. Los permisos para adelantar estudios de alto nivel, se registrarán por lo establecido por la Institución.

Artículo 42. En permiso no remunerado. Esta situación laboral surge cuando un profesor con autorización del Rector, previo visto bueno de su director del programa y del Vicerrector Académico, interrumpe la prestación laboral durante un tiempo determinado, sin remuneración, suspendiendo por el mismo tiempo, el contrato de trabajo. El oficio de solicitud debidamente justificado debe dirigirse al Rector. Copia de la autorización del permiso debe radicarse por el profesor en la Coordinación de Talento Humano para visto bueno y en el Programa o dependencia respectiva a la que esté adscrito.

Parágrafo. La UNICATÓLICA del SUR se reserva el derecho de conceder o no el permiso de que trata el presente artículo, teniendo en cuenta la necesidad del servicio y las condiciones administrativas institucionales.

Artículo 43 Asignaciones especiales o comisiones. Con el consentimiento previo del profesor seleccionado, el Vicerrector Académico y de Extensión podrá, en circunstancias que lo justifiquen, encomendar a profesores de planta en otras instituciones ya sea en Colombia o en el exterior.

Estos profesores cumplirán sus deberes profesores, de investigación o administrativas por fuera de UNICATÓLICA del SUR, según la planeación profesoral que se le asigne, la que estará acorde con su tipo de contratación. Al terminar su asignación especial, el profesor se reintegrará a su anterior puesto de trabajo o a uno equivalente.

El profesor que está cumpliendo una asignación especial será remunerado, bien sea por parte de UNICATÓLICA del SUR o de la entidad receptora u otra en nombre de esta, de conformidad con lo que acuerden las instituciones involucradas.

Parágrafo. El tiempo que dure la asignación especial será certificada de esa forma, y contará como experiencia para efectos de la clasificación o ascenso al escalafón profesoral, así como para obtener los beneficios que correspondan, según lo establecido en la ley y en los reglamentos de UNICATÓLICA del SUR.

Artículo 44. Del Encargo. El encargo es el mecanismo mediante el cual, los profesores de que trata el presente reglamento ocupan por el término de hasta dos (2) años, prorrogables según las necesidades de la Institución, cargos administrativos o de gestión académica al interior de UNICATÓLICA del SUR.

Parágrafo primero. El tiempo que dure el encargo será certificado de esa forma, y contará como experiencia para efectos de la clasificación o ascenso al escalafón profesoral, así como para obtener los beneficios económicos y labores que correspondan, según lo establecido en la ley y en los reglamentos de UNICATÓLICA del SUR.

Parágrafo segundo. El rector mediante resolución reglamentará lo correspondiente al encargo.

Artículo 45. En vacaciones. Un profesor se encuentra en vacaciones cuando interrumpe la prestación laboral por el tiempo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo para salir a disfrutar de un descanso remunerado, en las condiciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo. Las vacaciones se podrán compensar en la forma establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo o las normas que lo modifiquen y adicionen.

CAPÍTULO VI DEL RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA EN LA DIRECCIÓN DE LA UNICATÓLICA DEL SUR

Artículo 46. Participación democrática. Los profesores podrán elegir y ser elegidos como representantes a los cuerpos colegiados de la UNICATÓLICA del SUR, según las disposiciones que establezcan el Estatuto General, en este estatuto y en la reglamentación expedida por el Rector.

Artículo 47. Lineamientos generales para la participación democrática de los profesores. La reglamentación que expida el Rector para la participación democrática de los representantes de los profesores ante el Consejo Académico, Consejo de Facultad y en los Comités, observará los siguientes lineamientos:

1. Contemplar al menos los siguientes aspectos: modalidad de los procesos de elecciones (presencial, virtual o mixta), difusión del proceso, inscripción de candidatos (fórmula principal y suplente), tarjetones, campañas, votaciones, procedimiento de elección,

- escrutinio y publicación de resultados, impugnaciones, cronograma, modificación del cronograma, Comité Electoral, suspensión o terminación del proceso electoral, declaratoria de validez, mayoría del voto en blanco en el resultado de las elecciones, declaratoria de desierto de elecciones, reclamaciones, prohibiciones, sanciones, ausencia definitiva o temporal de un representante, renuncia.
2. Los profesores para ser elegidos, deberán cumplir los requisitos y calidades que exige el Estatuto General, el Proyecto Educativo Institucional, este reglamento y demás reglamentación de la UNICATÓLICA del SUR.
 3. La convocatoria se publicará y divulgará por los medios oficiales de la UNICATÓLICA del SUR, con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación, acto que servirá de notificación pública y general.
 4. El acto de escrutinio será público.
 5. Los profesores que aspiren a ser representantes ante los organismos previstos en el presente artículo, no podrán ser candidatos para más de una representación (Consejo Académico, Consejo de Facultad y Comité Curricular y de investigaciones), para la cual previamente se inscribirán.
 6. Los profesores que tengan asignación académica en más de un programa, para elegir representantes ante el Consejo Académico votarán una sola vez.
 7. Los profesores para elegir los representantes ante los Consejos de Facultad votarán en la Facultad a cuyo programa estén adscritos. El profesor quedará adscrito al programa donde tenga mayor asignación académica. En caso que un profesor tenga igualdad de asignación académica con otro u otros Programas Académicos, quedará adscrito a aquel donde su perfil sea más afín, conforme al análisis y determinación que realice el Vicerrector Académico y de Extensión.
 8. Será ganadora la persona que haya obtenido el mayor número de votos válidos. En caso de empate se elegirá el candidato principal que lleve más tiempo vinculado a la UNICATÓLICA del SUR.

Parágrafo: Para los efectos del literal c. del presente artículo, serán días hábiles de lunes a sábado.

TÍTULO V GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO VII GENERALIDADES

Artículo 48. Propósitos. La gestión del desempeño es un proceso continuo, sistemático e integral para la planificación, seguimiento, medición del desempeño, potencialización y desarrollo del talento profesoral de UNICATÓLICA del SUR, de acuerdo con las responsabilidades adquiridas con respecto a la docencia, investigación, innovación y creación artística y cultural, proyección social y apoyo a la gestión académica y administrativa del programa. La gestión del desempeño tendrá los siguientes propósitos:

1. Garantizar la calidad educativa, la mejora continua y el desarrollo profesoral
2. Reconocer el nivel de competencias y el logro de los objetivos de los profesores en el proceso educativo de los estudiantes.

3. Incrementar el compromiso de los profesores como actores fundamentales en el proceso formativo y el desarrollo integral de los estudiantes.
4. Implementar acciones de desarrollo profesoral, a partir de los resultados obtenidos.
5. Generar cambios positivos en los procesos educativos que adelantan los profesores de UNICATÓLICA del SUR.
6. Obtener elementos de juicio para otorgar distinciones e incentivos a los profesores de UNICATÓLICA del SUR como reconocimiento de la labor adelantada al interior de la Institución.
7. Obtener elementos de juicio para ser remitidos en el trámite de procesos disciplinarios con el fin que estos ayuden en la determinación de la sanción.
8. Obtener elementos de juicio para definir la permanencia de los profesores al interior de UNICATÓLICA del SUR, así como un eventual ingreso y ascenso dentro del escalafón profesoral, según las reglas que para tal fin establece el presente reglamento.
9. Contribuir a la sistematización del conocimiento de las actividades que se realizan en las funciones sustantivas de la Institución y de apoyo a la gestión académica, para determinar indicadores de gestión y formas de autorregulación.
10. Validar los procesos de selección de los profesores.
11. Determinar necesidades de formación que se consignan en el plan de desarrollo profesoral.

Artículo 49. Etapas de la gestión del desempeño. La gestión del desempeño está conformada por las siguientes etapas:

1. **Planeación:** Se establecen los objetivos y competencias tanto institucionales como de la labor profesoral que deberán cumplir los profesores. Se comparte el alcance y definición de los mismos para que el profesor concentre sus esfuerzos en lograrlos. Para ello, el director de programa se reunirá con los profesores, en la primera semana del semestre académico, para establecer los compromisos que deberán desarrollar a lo largo del periodo académico y serán punto de partida de la evaluación del plan de trabajo. Al momento en que sean definidos en la planeación los objetivos de docencia, investigación, innovación, creación artística y cultural, proyección social, según corresponda, el director de programa deberá informar al profesor el peso relativo que tendrá cada uno de estos objetivos en las evaluaciones.
2. **Seguimiento:** Se realiza una verificación de avance de los objetivos y competencias trazadas en el plan de trabajo. El seguimiento se realizará de manera periódica en los tiempos que estipule la dirección de programa, teniendo en cuenta la programación realizada a inicio del periodo académico, teniendo en cuenta la planeación realizada a inicios del mismo. Con el fin de identificar oportunidades de mejora tempranas para asegurar el cumplimiento de las metas del plan.
3. **Evaluación:** Permite medir el logro de los objetivos y valorar el cumplimiento de las competencias. Esta se divide en tres fases: Autoevaluación, Heteroevaluación y Evaluación del plan de trabajo. Se realizan en dos momentos: Momento Uno: Autoevaluación y Heteroevaluación. Momento dos: Autoevaluación, Heteroevaluación y Evaluación del plan de trabajo.
4. **Retroalimentación:** Se comunica a los profesores los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño y se crean planes de mejora cuando sea necesario.

CAPÍTULO VIII EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 50. Finalidad. La evaluación del desempeño docente dentro de la Fundación Universitaria Católica del Sur tiene como propósito el contribuir al mejoramiento de la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes, los procesos de investigación propiamente dicha y la proyección social de los programas académicos; razón por lo cual se deben relacionar la información proveniente de dicha evaluación con los procesos formativos que son parte del desarrollo profesoral, en principio a través de cursos y diplomados.

Artículo 51. Características de la Evaluación. La Evaluación del desempeño tendrá las siguientes características:

1. **Participativa.** La evaluación mide el desempeño profesoral a través de la valoración que hacen los estudiantes, el director de programa y la autoevaluación de los mismos profesores.
2. **Transparente.** Los objetivos de la evaluación y los mecanismos que sean empleados para medir el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, innovación y creación artística y cultural, la proyección social y de apoyo a la gestión académica, que tenga asignadas los profesores, deberán poder ser conocidos previamente por ellos.
3. **Formativa.** El proceso y el seguimiento continuo de la evaluación debe permitir a los profesores realizar ejercicios de retroalimentación y reflexión con los cuales identifiquen los aspectos positivos de su quehacer docente y los estimule a implementar estrategias que signifiquen oportunidades de mejora para la prestación del servicio educativo a cargo de UNICATÓLICA del SUR.
4. **Objetiva.** La evaluación partirá de la base de indicadores y metas previamente establecidas entre la Institución y los profesores. Además, se realizará a través de instrumentos idóneos que logren medir con evidencias y fuentes válidas de información, el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, innovación y creación artística y cultural, la proyección social, según corresponda, para así obtener mediciones objetivas.
5. **Sistemática.** La evaluación requiere por parte de las autoridades internas de UNICATÓLICA del SUR, de una planeación y seguimiento continuo para obtener la información confiable y representativa del desempeño de los profesores y del cumplimiento de los compromisos de mejora que hayan sido asumidos con ocasión de dicha evaluación, de tal forma que pueda determinarse la efectividad de los mismos.

Artículo 52. Los objetivos de la evaluación del desempeño docente son los siguientes:

1. Diagnosticar el desempeño de docencia, investigación, innovación, creación artística y cultural, proyección social y labores administrativas de los profesores, mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de recopilación de información, que determinen el grado de cumplimiento de los objetivos y competencias del profesor.
2. Planificar y ejecutar programas de capacitación y actualización pedagógica, en función del diagnóstico para el fortalecimiento de la calidad de gestión en los diferentes ámbitos del desempeño académico.
3. Mejorar el desempeño del profesor en base a los resultados de la evaluación por medio de planes de mejoramiento dentro del mismo semestre.

4. Proveer a las diferentes instancias de la Institución la información para la toma de decisiones relacionadas con la promoción establecida en el Reglamento Profesorial.
5. Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad de cátedra con responsabilidad académica.

Artículo 53. Periodicidad. La evaluación del desempeño de los profesores de UNICATÓLICA del SUR se desarrollará según las fases que establece el numeral 3 del artículo 48 de este reglamento, así: Momento uno: al finalizar el primer momento de docencia directa y tendrá un ponderado del 30% (que será el resultado de la autoevaluación y la heteroevaluación y avance de plan de trabajo). Momento dos: en la última semana del semestre, que tendrá en cuenta las valoraciones de la autoevaluación, la heteroevaluación y la evaluación final del plan de trabajo con un ponderado del 70%.

Artículo 54. Escala de Valoración. La valoración del desempeño de los profesores por parte de los diferentes actores se realizará con base a la siguiente escala:

Calificación	Descriptor
5	Desempeño excepcional
4	Desempeño bueno
3	Desempeño esperado
2	Desempeño aceptable
1	Desempeño insatisfactorio

Artículo 55. Actores de la Evaluación. La Evaluación de desempeño estará a cargo de forma obligatoria por el director del programa con la participación de los estudiantes y del profesor.

Artículo 56. Las dimensiones de evaluación de la docencia directa están asociadas al modelo pedagógico de la Institución y la estructura curricular de cada programa académico en donde los dominios son: conocimientos disciplinares, estrategias de enseñanza, estrategias de aprendizaje, alineación de la evaluación con los resultados de aprendizaje y el uso y construcción de ambientes de aprendizaje.

Artículo 57. Los profesores tiempo completo, medio tiempo y cátedra en la docencia indirecta se les evaluará: materiales de apoyo de la formación académica de los estudiantes, diseño de pruebas de evaluación que se registrarán en el sistema de gestión de aprendizaje, acompañamiento a los estudiantes y elaboración de actividades de formación para el tiempo independiente de los mismos.

Artículo 58. Las actividades de investigación, innovación, creación artística y cultural, proyección social, extensión y administrativas se encuentran definidas en la Política Académica de la Institución.

Artículo 59. Docencia Directa. Son actividades de docencia directa todas aquellas que implican una relación directa con los estudiantes y pueden consistir en la clase magistral, el seminario, el curso dirigido, el taller, el laboratorio, el trabajo de campo, y la práctica supervisada.

Artículo 60. Docencia Indirecta. Son actividades de docencia indirecta el diseño y elaboración de material de clase, diseño y elaboración de actividades académicas, diseño y elaboración de evaluaciones, atención y asesoría al estudiante en el tiempo independiente, calificación de evaluaciones, calificación de actividades académicas.

Artículo 61. Investigación. Son actividades de investigación la coordinación de grupos de investigación, coordinación de semilleros de investigación, coordinación del centro de investigaciones del programa, ejecución de proyectos de investigación, acompañamiento y asesoría en los proyectos interdisciplinarios y emprendimiento, publicación de libros, publicación de capítulos de un libro, publicación de artículos en revistas indexadas, patentes, asesoría de trabajos de grado de estudiantes, jurado calificador de trabajos de grados de los estudiantes, acompañamiento y asesoría del proyecto organizacional empresarial como requisito de trabajo de grado.

Artículo 62. Proyección Social, Extensión e Internacionalización. Son actividades de proyección social, extensión e internacionalización la programación de eventos (congresos, seminarios, talleres, conferencias, diplomados), coordinación de prácticas empresariales, profesionales y pedagógicas, convenios con ONG's, municipios, gobernación, entidades territoriales, Instituciones de educación superior, participación en los proyectos de los planes de desarrollo departamental y municipal, investigaciones que abordan problemáticas del entorno social, agenda de trabajo concertada con la Pastoral Social de la Diócesis de Pasto.

Artículo 63. Gestión Administrativa. Son actividades de gestión en la producción de documentos para procesos de renovación del registro calificado y acreditación voluntaria, la participación en los órganos de dirección de los comités y consejos, la producción y seguimiento de informes de autoevaluación y plan de mejoramiento del programa y las labores de dirección de programa

Artículo 64. Cualificación Profesorado. Son actividades de cualificación docente aquellas de formación complementaria para el fortalecimiento y mejoramiento de la labor docente

Artículo 65. Componentes de la Evaluación. La evaluación profesoral en UNICATÓLICA del SUR tendrá tres componentes: la Autoevaluación, la Heteroevaluación y la Evaluación del plan de trabajo, los cuales se realizarán en distintos momentos del proceso educativo.

Artículo 66. La Autoevaluación. En este componente, el profesor valora su práctica pedagógica de forma crítica y honesta, sirviéndose de los instrumentos institucionales aprobados para este fin.

Artículo 67. La Heteroevaluación. Este componente pretende recoger la mirada de los estudiantes sobre el ejercicio pedagógico del profesor de acuerdo al syllabus, al enfoque curricular que tiene el programa académico y las competencias trazadas. Para ello, el estudiante diligenciará un instrumento de manera personal en el sistema de información de la Institución.

Artículo 68. Evaluación del plan de trabajo. El director de programa valora el cumplimiento del plan de trabajo establecido a inicios de semestre, donde se plasman los compromisos del profesor frente a las funciones sustantivas y actividades de gestión administrativa, según su contratación.

Artículo 69. Ponderación de los Componentes. Los componentes del proceso evaluativo tendrán los siguientes porcentajes:

1. Momento uno (30%): Autoevaluación: 20% Heteroevaluación: 70% Avance plan de Trabajo 10%
2. Momento dos (70%): Autoevaluación: 10% Heteroevaluación: 40% Evaluación del plan de trabajo: 50%

Artículo 70. Retroalimentación de resultados. El director de programa realizará la retroalimentación de la evaluación en los dos momentos.

Parágrafo primero. Si en el momento uno, se encuentran aspectos por mejorar en los resultados de cualquiera de los componentes, expresados en una calificación inferior a cuatro punto cero (4.0), el profesor entrará en Plan de Mejoramiento y es responsabilidad de la Dirección del Programa concertar con el profesor este proceso y realizar el seguimiento respectivo a los planes de mejoramiento en compañía de los estudiantes.

La construcción del plan de mejoramiento se realiza en un espacio de encuentro entre el profesor, los estudiantes y el director de programa. En el cual se habla de las fortalezas y las debilidades halladas en la heteroevaluación y la autoevaluación levantando un plan de mejoramiento en donde se consignan los compromisos a seguir por parte de los profesores para efectos de hacer los respectivos seguimientos por parte del Director de Programa.

Parágrafo Segundo. La formulación, ejecución y seguimiento de planes de mejoramiento derivados del bajo desempeño o por el incumplimiento de deberes que no ameriten proceso disciplinario, le corresponderá el análisis al Comité Curricular. El plan de mejoramiento será reportado a la hoja de vida laboral del profesor.

Artículo 71. La Institución garantizará en sus sistemas de información un instrumento para la evaluación, que permita a todos los actores realizar de forma adecuada el proceso. La Dirección del Programa es la encargada de garantizar su desarrollo.

CAPÍTULO IX ESCALAFÓN PROFESORAL

Artículo 72. Definición. El escalafón profesoral es el mecanismo a través del cual se promueve y regula la carrera profesoral al interior de la UNICATÓLICA del SUR. Para tal fin, se define una escala de méritos académicos representados en categorías, a las que corresponden funciones, responsabilidades y derechos de acuerdo con la idoneidad y experiencia.

Parágrafo primero. Es requisito para ser vinculado e inscribirse en el escalafón profesoral, acreditar título universitario de programa académico con registro calificado, expedido por una universidad colombiana reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo segundo. El Consejo Superior podrá autorizar la contratación eximiendo el título profesional a las personas que demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la técnica, la ciencia y el arte o las humanidades, quienes ingresaran a la categoría básica en el escalafón profesoral.

Parágrafo tercero. En el caso de títulos obtenidos en el extranjero, se reconocerán aquellos que hayan sido debidamente convalidados ante el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 73. Objeto. La UNICATÓLICA del SUR, en concordancia con sus principios misionales, crea el escalafón profesoral para fortalecer su desarrollo y consolidar el Proyecto Educativo Institucional, así también, se consolida como estrategia para la retención y permanencia de los profesores vinculados a Unicatónica del Sur. Para ello, se plantea una estructura de promoción y ascenso para los profesores, mediante un sistema de categorización basado en el reconocimiento a la formación, la producción intelectual y científica, aporte a la proyección social, nivel de inglés, permanencia en la institución y el mejoramiento de las competencias en la gestión de desempeño profesoral.

Artículo 74. Ingreso. Los profesores que se vinculen a Unicatónica del Sur, ingresaran al escalafón profesoral en la categoría básica.

CATEGORIA	REQUISITOS
BÁSICA	1. Acreditar título de pregrado. 2. Dos (2) años de experiencia profesional. 3. Un (1) año de experiencia en docencia en instituciones de Educación Superior o su equivalente en formación pedagógica.

Artículo 75. Consideraciones Generales. La Institución tendrá un escalafón para profesores tiempo completo y medio tiempo y una escala salarial diferencial para los profesores hora catedra.

Artículo 76. Definiciones. Para el escalafón profesoral se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

1. **Categorías:** es el sistema de clasificación establecido en la Institución para todos sus profesores. Cada categoría tiene establecidos unos requisitos de ascenso para el ingreso a la misma.
2. **Ascenso:** es el derecho que tiene el profesor de la Institución a ser promovido a una categoría en el escalafón profesoral, siempre y cuando cumpla con los requisitos de

ascenso establecidos en cada una de ellas, existiendo y habiéndose postulado a la convocatoria que apertura la institución.

Artículo 77. Estructura del Escalafón. El Escalafón profesoral está compuesto por cinco (5) categorías: Básico, Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular; con requisitos existentes para el ascenso a cada una de ellas.

Artículo 78. Requisitos de Ascenso. Los profesores que asciendan en el escalafón, deben cumplir con los siguientes requisitos, de acuerdo a la categoría que le corresponda para su ascenso:

1. Tener formación académica en educación superior.
2. Haber realizado la capacitación institucional de acuerdo al Plan de Cualificación Docente vigente Institucional (Cátedra Institucional, Diplomado en Didáctica y Pedagogía y Curso en Formación en TIC).
3. Tener experiencia académica universitaria y/o profesional.
4. Contar con un tiempo de permanencia en la Institución.
5. Tener formación en lengua extranjera (inglés), según el Marco Común Europeo.
6. Tener buen desempeño profesoral.
7. Producción intelectual y/o proyección social.

Artículo 78. Requisitos para cada Categoría del Escalafón. Los requisitos para el ascenso de cada categoría son los siguientes:

CATEGORIA	REQUISITOS
AUXILIAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acreditar título de postgrado a nivel mínimo de especialización, en el campo de las disciplinas que la UNICATÓLICA DEL SUR imparte o en el área de desempeño del profesor o en áreas afines o interdisciplinarias relacionadas con su trabajo académico. 2. Haberse desempeñado en la UNICATÓLICA DEL SUR en forma continua o discontinua durante seis (6) períodos académicos de tiempo completo o su equivalente en medio tiempo. 3. Haber aprobado o acreditado dos (2) cursos del Plan de Desarrollo Profesorial diseñado por la UNICATÓLICA DEL SUR, válidas para la promoción en el escalafón docente, durante su permanencia en la categoría anterior, una de los cuales debe ser en el componente de identidad institucional. 4. Obtener en los dos (2) últimos períodos académicos de vinculación a la UNICATÓLICA DEL SUR una calificación promedio igual o superior a 4,5 (cuatro, cinco), en su evaluación integral de desempeño. 5. Acreditar mínimo cinco (5) puntos de acuerdo con la tabla de tipología de productos de investigación o proyección social con la Institución o con otras instituciones de educación superior y puntaje asociados que se encuentren vigentes según la reglamentación expedida por el Consejo Académico.

	<p>6. Acreditar competencias comunicativas en una segunda lengua, equivalente a Nivel A2 o superior del Marco Común Europeo de referencia para las lenguas extranjeras.</p> <p>7. Presentar certificado de no haber sido sancionado disciplinariamente en la UNICATÓLICA DEL SUR, en los últimos tres (3) años anteriores a la solicitud de promoción.</p>
ASISTENTE	<p>1. Acreditar título de postgrado a nivel mínimo de maestría, en el campo de las disciplinas que la UNICATÓLICA DEL SUR imparte o en el área de desempeño del profesor o en áreas afines o interdisciplinarias relacionadas con su trabajo académico. En el área de la salud la especialización médico-quirúrgicas tendrá el equivalente al nivel de formación de maestría.</p> <p>2. Haberse desempeñado en la UNICATÓLICA DEL SUR en forma continua o discontinua durante seis (6) períodos académicos de tiempo completo, adicionales a los requeridos en la categoría anterior, o su equivalente en medio tiempo.</p> <p>3. Haber aprobado o acreditado dos (2) cursos del Plan de Desarrollo Profesorial diseñado por la UNICATÓLICA DEL SUR, válidas para la promoción en el escalafón profesoral, durante su permanencia en la categoría anterior, una de los cuales debe ser en el área de pedagogía.</p> <p>4. Obtener en los dos (2) últimos períodos académicos de vinculación a la UNICATÓLICA DEL SUR una calificación promedio igual o superior a 4,5 (cuatro, cinco), en su evaluación integral de desempeño.</p> <p>5. Acreditar mínimo treinta (30) puntos adicionales a los acreditados en la categoría anterior, de acuerdo con la tabla de tipología de productos de producción intelectual o proyección social con la Institución o con otras instituciones de educación superior según la reglamentación expedida por el Consejo Académico.</p> <p>6. Acreditar competencias comunicativas en una segunda lengua, equivalente a Nivel B1 o superior del Marco Común Europeo de referencia para las lenguas extranjeras.</p> <p>7. Presentar certificado de no haber sido sancionado disciplinariamente en la UNICATÓLICA DEL SUR, en los últimos tres (3) años anteriores a la solicitud de promoción.</p>
ASOCIADO	<p>1. Acreditar título de postgrado a nivel mínimo de maestría, en el campo de las disciplinas que la UNICATÓLICA DEL SUR imparte o en el área de desempeño del profesor o en áreas afines o interdisciplinarias relacionadas con su trabajo académico. En el área de la salud la especialización médico-quirúrgicas tendrá el equivalente al nivel de formación de maestría.</p>

	<p>2. Haberse desempeñado en la UNICATÓLICA DEL SUR en forma continua o discontinua durante seis (6) períodos académicos de tiempo completo, adicionales a los requeridos en las categorías anteriores, o su equivalente en medio tiempo.</p> <p>3. Haber aprobado o acreditado dos (2) cursos del Plan de Desarrollo Profesorial diseñados por la UNICATÓLICA DEL SUR, válidas para la promoción en el escalafón profesoral, durante su permanencia en la categoría anterior.</p> <p>4. Obtener en los dos (2) últimos períodos académicos de vinculación a la UNICATÓLICA DEL SUR una calificación promedio igual o superior a 4,5 (cuatro, cinco), en su evaluación integral de desempeño.</p> <p>5. Acreditar mínimo cuarenta (40) puntos adicionales a los acreditados en la categoría anterior, de acuerdo con la tabla de tipología de productos de producción intelectual o proyección social con la Institución o con otras instituciones de educación superior según la reglamentación expedida por el Consejo Académico.</p> <p>6. Acreditar competencias comunicativas en una segunda lengua, equivalente a Nivel B1 o superior del Marco Común Europeo de referencia para las lenguas extranjeras.</p> <p>7. Presentar certificado de no haber sido sancionado disciplinariamente en la UNICATÓLICA DEL SUR, en los últimos tres (3) años anteriores a la solicitud de promoción.</p>
TITULAR	<p>1. Acreditar título de posgrado de doctor en el campo de las disciplinas que la UNICATÓLICA DEL SUR imparte o en el área de desempeño del profesor o en áreas afines o interdisciplinarias relacionadas con su trabajo académico.</p> <p>2. Haberse desempeñado en la UNICATÓLICA DEL SUR en forma continua o discontinua durante seis (6) períodos académicos de tiempo completo, adicionales a los requeridos en las categorías anteriores, o su equivalente en medio tiempo.</p> <p>3. Haber aprobado o acreditado dos (2) cursos del Plan de Desarrollo Profesorial diseñados por la UNICATÓLICA DEL SUR, válidas para la promoción en el escalafón profesoral, durante su permanencia en la categoría anterior.</p> <p>4. Obtener en los dos (2) últimos períodos académicos de vinculación a la UNICATÓLICA DEL SUR una calificación promedio igual o superior a 4,5 (cuatro, cinco), en su evaluación integral de desempeño.</p> <p>5. Acreditar mínimo cincuenta (50) puntos adicionales a los acreditados en la categoría anterior, de acuerdo con la tabla de tipología de productos de producción intelectual o proyección</p>

	<p>social con la Institución o con otras instituciones de educación superior según la reglamentación expedida por el Consejo Académico.</p> <p>6. Acreditar competencias comunicativas en una segunda lengua, equivalente a Nivel B2 o superior del Marco Común Europeo de referencia para las lenguas extranjeras.</p> <p>7. Presentar certificado de no haber sido sancionado disciplinariamente en la UNICATÓLICA DEL SUR, en los últimos tres (3) años anteriores a la solicitud de promoción.</p>
--	--

Parágrafo Primero. Los títulos de formación obtenidos en instituciones de educación superior extranjeras deberán estar convalidados ante el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Parágrafo Segundo. Los cursos del Plan de Desarrollo Profesorial que exige cada categoría deben haberse cursado dentro de los dos años previos a la postulación a la convocatoria respectiva para el ascenso.

Parágrafo Tercero. Los niveles de segunda lengua de acuerdo con el Marco Común Europeo pueden ser acreditados de la siguiente manera:

1. Mediante presentación de certificación de aprobación en entidades reconocidas nacional o internacionalmente, y;
2. Por presentación de certificación de exámenes internacionales legalmente reconocidos.

Parágrafo Cuarto: Cuando un profesor se desvincule de UNICATÓLICA DEL SUR y se reintegre posteriormente a la planta profesoral, conservará a su reintegro, la categoría de escalafón que tenía al momento de su retiro, siempre que se cumpla con el término estipulado de seis meses.

Parágrafo Quinto: Los profesores que estando escalafonados en la UNICATÓLICA DEL SUR presten los servicios en un cargo académico-administrativo en encargo, al volver a la docencia se le contará este tiempo de servicio para ser promovidos en el escalafón y el requisito de evaluación del desempeño será aquel que se haya aplicado al personal administrativo.

Parágrafo Sexto: Cuando el tiempo de experiencia sea inferior a un periodo académico, en cualquiera de las modalidades de contratación, se contabilizará proporcionalmente con relación al periodo académico completo.

Parágrafo Séptimo: El requisito de cualificación continua específica (identidad institucional o pedología) se observará siempre y cuando la UNICATÓLICA DEL SUR lo haya programado durante el periodo de permanencia del profesor en la categoría anterior.

Parágrafo Octavo. Los profesores deberán recorrer cada una de las categorías señaladas, sin que exista la posibilidad de ascender omitiendo una de ellas a pesar de cumplir los requisitos requeridos por una de mayor rango.

Artículo 79. Certificaciones para efectos del escalafón profesoral: La certificación de los requisitos para ser promocionado en el Escalafón profesoral deberá solicitarse en cada

dependencia relacionada con el requisito. El profesor podrá tramitar las certificaciones en las siguientes dependencias:

1. La Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces, será la encargada de certificar el nivel de formación correspondiente y si obra certificación de competencia en una segunda lengua de acuerdo a la documentación que obre en la historia laboral, el tiempo de permanencia en la UNICATÓLICA DEL SUR, la cualificación profesor correspondiente al Plan de Desarrollo Profesorial, la evaluación del desempeño profesor, y el no haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos tres años.
2. La Vicerrectoría de Investigaciones, innovación y/o creación artística y cultural certificará la producción intelectual, de conformidad con lo establecido en el presente estatuto.
3. La Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar certificará la producción de proyección social, de conformidad con lo establecido en el presente estatuto.

Artículo 80. Escala salarial para Profesores Catedráticos. La institución establecerá una escala salarial diferencial para los profesores hora catedra de acuerdo a su nivel de formación.

Artículo 81. Ascenso en el Escalafón Profesorial. El ascenso supone la posibilidad que tienen los profesores inscritos en el escalafón de poder acceder a alguna de las categorías en las cuales este se encuentra escalafonado, para lo cual se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. El ascenso solo procederá previa convocatoria que realice el Comité General de Escalafón, lo cual dependerá de los cupos disponibles en el escalafón profesorial y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la institución, según lo que determine la Resolución Rectoral respectiva.
2. Los procesos de selección para ascenso en el escalafón se sujetarán a las reglas establecidas en el presente documento.
3. El ascenso estará condicionado a que los profesores cumplan el tiempo de permanencia en la categoría en la cual se encuentra inscrito, así como los demás requisitos establecidos en el presente título para inscribirse en la categoría que desea ascender.
4. Para efectos del ascenso el Comité General de Escalafón no podrá tener en cuenta la producción Intelectual o de Proyección Social que haya acreditado el profesor como requisito para el ascenso a una categoría anterior.

Artículo 82. Comité General de Escalafón. Como órgano institucional, se encarga de gestionar los procesos para el ascenso en el escalafón. Está compuesto por:

1. La Vicerrectoría Académica y de Extensión, quien lo preside.
2. La Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
3. La Vicerrectoría de Investigación Innovación, Creación Artística y Cultural
4. La Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar.
5. El Secretario General.
6. La Coordinación de Talento Humano.
7. El director del programa, integrante del Consejo Académico.
8. El representante profesorial al Consejo Académico.

Parágrafo primero. La Secretaría General tiene voz, pero no voto.

Parágrafo segundo. La participación en este comité será indelegable.

Parágrafo tercero. Las decisiones han de tomarse con el voto de al menos cinco (5) de los miembros que lo componen.

Parágrafo cuarto. Cuando alguno de los miembros del Comité General de Escalafón decida postularse para ascenso, deberá declararse impedido para hacer parte del comité para esa convocatoria.

Artículo 83. Funciones del Comité General de Escalafón. Son funciones del Comité de Ascenso:

1. Crear el reglamento para su funcionamiento y toma de decisiones.
2. Crear el cronograma de ascenso a ser aplicado, mismo que ha de ser aprobado a través de Resolución Rectoral, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal con que cuente la institución
3. Recibir y evaluar las solicitudes de los profesores para su ascenso en el escalafón con base en los requisitos fijados para el efecto.
4. Asignar los puntajes de valoración para producción intelectual y proyección social en seguimiento de la tabla de tipología de productos que expida el Consejo Académico.
5. Recomendar a la Rectoría los profesores asignados a la categoría correspondiente dentro del escalafón.
6. Atender y resolver las solicitudes y reclamos de los profesores sobre su ascenso en el escalafón.

Parágrafo primero. Si la persona a ser evaluada es uno de los miembros del comité, se declarará impedido para participar en la sesión correspondiente, y el número de votos descenderá de acuerdo al número de personas declaradas impedidas, asegurando que haya quórum.

Artículo 84. Remuneración. La remuneración de los profesores se establecerá, de acuerdo con las diversas categorías del escalafón.

Parágrafo primero. Las decisiones de ascenso en el escalafón, serán ejecutoriadas considerando las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal.

Parágrafo segundo. La escala de remuneración será aprobada por el Consejo Superior.

Artículo 85. Cupos para cada Categoría. Mediante Resolución Rectoral se determinará el cupo que habrá en cada una de las categorías con visión de sistema; aspecto que será definido con base a los estudios técnicos que presente a su consideración el Comité General de Escalafón, el cual valorará las características y el grado de desarrollo de los programas académicos y verificará con la Vicerrectoría Administrativa y financiera la disponibilidad presupuestal con la que cuente la Institución para tal efecto.

Artículo 86. De las convocatorias. De conformidad con lo establecido en el presente reglamento, el proceso de ascenso al escalafón profesoral se hará previa convocatoria que haga el comité general de escalafón. La convocatoria fijará las condiciones particulares requeridas; los tiempos para su desarrollo; los criterios de valoración y de desempate.

Artículo 87. Suspensión y retiro del escalafón. La suspensión en el escalafón se presenta cuando haya cesado la relación laboral del profesor con UNICATÓLICA del SUR, por cualquier causa; en el caso de reingreso el profesor se activará en su última categoría de clasificación en el escalafón. El retiro del escalafón se producirá después de transcurridos seis (6) meses desde la desvinculación del profesor y no se haya presentado su reingreso, en seguimiento del artículo 78 del presente reglamento.

En caso de una nueva vinculación con UNICATÓLICA del SUR, el ingreso y ascenso del profesor en el escalafón se hará en los términos previstos en el presente título.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

Artículo 88. Del Desarrollo Profesorial. Con base en el resultado consolidado de la gestión de desempeño, el director del programa definirá para los profesores, las acciones de desarrollo profesoral a corto, mediano y largo plazo, con el propósito de fortalecer las competencias según su rol ya sea en la docencia, investigación, innovación, creación artística y cultural, proyección social o apoyo a la gestión académica y administrativa. La gestión del desempeño garantizará en todos los casos el proceso de retroalimentación.

Adicionalmente, los planes de desarrollo profesoral deberán propender por la excelencia académica, la consolidación de la comunidad académica y la participación de los profesores en metas establecidas en los retos estratégicos institucionales y planes de mejoramiento del programa y actividades de pastoral y bienestar.

Artículo 89. De los planes de mejora. Se aplica a todos los profesores como consecuencia del resultado consolidado obtenido en la gestión del desempeño, según lo establecido en el presente documento y el procedimiento establecido.

Estos planes deberán ser elaborados por el director del programa de manera concertada con el respectivo profesor, y deben incluir las actividades y compromisos del profesor frente a las debilidades encontradas en la evaluación del desempeño. El seguimiento al plan de mejoramiento deberá realizarse un mes después de haber sido formulado, verificando con los estudiantes el mejoramiento del profesor.

Parágrafo. En el momento de realizar el seguimiento respectivo al plan de mejoramiento, se evaluará el cumplimiento a cada uno de los compromisos pactados, dándole una calificación de 1 a 5. Este plan de mejoramiento será contrastado con la segunda evaluación del respectivo periodo académico.

Artículo 90. Implicaciones de la Gestión del Desempeño. El Resultado consolidado de la gestión del desempeño tendrá las siguientes implicaciones según el presente reglamento:

1. **Frente a su continuidad en la Institución.** Respecto al profesor que obtenga en dos periodos académicos consecutivos como resultado consolidado en la gestión del desempeño la calificación menor a cuatro puntos cero (4.0) "desempeño insatisfactorio",

la Institución podrá dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo por constituirse una justa causa en seguimiento del Reglamento Interno de Trabajo y se abstendrá de celebrar un nuevo con el mismo profesor por los periodos siguientes.

2. **Frente al escalafón profesoral.** De conformidad con lo previsto en este reglamento los profesores que esperen ser clasificados en el escalafón deberán obtener una calificación mínima de cuatro puntos cero (4.0) desempeño esperado o excepcional en el consolidado de gestión de desempeño.

TÍTULO VII ESTIMULOS, RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

Artículo 91. Objetivo. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los profesores de UNICATÓLICA del SUR, desde los componentes laboral y humano, estimulando la eficiencia, la creatividad, el mérito y el compromiso institucional en el ejercicio de las funciones sustantivas y su efectiva participación en el logro de la excelencia académica.

Artículo 92. Finalidad. La UNICATÓLICA del SUR define un programa de estímulos e incentivos académicos a sus profesores, con la finalidad de apoyar e impulsar el mejoramiento profesoral y reconocer los méritos y logros en cuanto a su labor en la formación, la investigación, la extensión o proyección social como elementos que contribuyen al crecimiento académico y alcance de los objetivos misionales. Igualmente, se articula a la política de Talento humano para apoyar el modelo de gestión e impulsar procesos como la atracción, desarrollo, retención y bienestar del personal vinculado

Artículo 93. Igualdad y Proporcionalidad. La UNICATÓLICA del SUR garantiza los mecanismos para que el reconocimiento de los estímulos académicos sea otorgado al profesor en condiciones de igualdad, es decir, asegurando que todos los profesores tengan acceso a los estímulos, de acuerdo a lo establecido en este reglamento y el reglamento de reconocimientos y distinciones; y proporcionalidad, es decir, de acuerdo con los méritos obtenidos por cada profesor.

Artículo 94. De los Estímulos. Estímulo es toda acción encaminada a proporcionar reconocimiento a los profesores por parte de la UNICATÓLICA del SUR, por su destacada labor en cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, extensión o proyección social, Pastoral y Bienestar Universitario.

Artículo 95. Clases de Estímulos. Los otorgados como reconocimiento a su aporte en el desarrollo de las funciones sustantivas desde su práctica profesoral cotidiana:

1. **Docencia:** es el reconocimiento que se otorga al profesor por su labor pedagógica y de aula, en función de contribuir a la formación de un ser humano integral.
2. **Proyección Social:** es el reconocimiento que se otorga al profesor, por los aportes significativos realizados a su comunidad, grupos de interés y sociedad en general desde su asignatura y en el ejercicio de clase.
3. **Investigación:** es el reconocimiento a la investigación que adelanta el profesor como aporte significativo al conocimiento.

4. **Pastoral y Bienestar:** es el reconocimiento que se hace al profesor, por su contribución a la formación integral del estudiante desde cualquiera de las áreas contempladas en la Política de Bienestar, acciones que ha logrado articular al desarrollo de su clase y asignatura.
5. **Gestión Institucional:** es el reconocimiento que se hace al profesor que se ha destacado en los procesos administrativos al interior de la Institución.

Artículo 96. Entrega de Estímulos. Los estímulos serán entregados en sesión solemne organizada por la Vicerrectoría Académica y de Extensión y presidida por el rector, cada semestre.

Artículo 97. Incentivos. Es un motivador que se puede entender como todo apoyo en remuneración económica o en tiempo laboral, que se aprueba para que un profesor avance en su formación profesional.

Artículo 98. Clases de incentivos. UNICATÓLICA del Sur establece los incentivos prescritos en el Reglamento de Becas, incentivos y descuentos de UNICATÓLICA del SUR y los demás que se establezcan con este objetivo.

Parágrafo. El profesor que aspire a ser beneficiario de los incentivos establecidos en los documentos mencionados en el artículo precedente, deberá cumplir con los requisitos exigidos por la Institución. La solicitud se presentará por el interesado o su jefe inmediato ante el comité.

Artículo 99. Reserva de Recursos. UNICATÓLICA del SUR hará la reserva de los recursos necesarios en su presupuesto anual ordinario, para dar cumplimiento al Programa de Estímulos e Incentivos Académicos de sus profesores.

Artículo 100. Participación en eventos académicos. Para fortalecer el mejoramiento permanente del profesor en su labor profesoral, en la investigación y en la proyección social, la Vicerrectoría Académica y de Extensión autorizará la participación de los profesores, previa presentación y sustentación al Director del programa y /o Decano de la Facultad, en eventos académicos nacionales o internacionales como ponentes y/o moderadores. Esta participación debe estar relacionada y presupuestada de acuerdo con los proyectos institucionales de docencia, investigación y proyección social contribuyendo a visibilizar la calidad de la investigación, la pertinencia de sus resultados y el establecimiento de proyectos de cooperación.

Parágrafo. El profesor que, a nombre de la Institución, participe en eventos académicos, deberá presentar la información documental suministrada por el evento al programa al que pertenece, un informe académico y realizar una actividad de divulgación. Corresponde al Director del programa verificar el cumplimiento de esta actividad. El informe será parte integral del registro de actividades profesoriales.

Artículo 101. Apoyo a los programas de movilidad académica. Es propósito de la Institución fortalecer los programas de movilidad de sus profesores de planta a nivel local, nacional e internacional, de acuerdo con la política de internacionalización orientada al desarrollo de las funciones sustantivas, privilegiando las relaciones interinstitucionales establecidas mediante convenios.

Artículo 102. Vigencia. El presente reglamento rige a partir del 01 de julio de 2022, es aplicable a todos los profesores vinculados a la Fundación Universitaria Católica del Sur y deroga todas las normas que le sean contrarias en especial el Reglamento Docente, aprobado mediante acuerdo No. 002 de 2014.

Dado en San Juan de Pasto, a los nueve (9) días del mes de mayo de dos mil veintidós (2022).


+ Mons. JUAN CARLOS CÁRDENAS TORO
Presidente Consejo Superior


DARWIN HERRERA BENAVIDES
Secretario General