

Estatuto Profesional

2022



La IUSH se proyecta con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Contenido

Preámbulo

Capítulo I: De los objetivos

Capítulo II: De la misión de los profesores.

Capítulo III: De la clasificación y Escalafón Docente

Capítulo IV: Evaluación del desempeño docente

Capítulo V: De los estímulos establecidos para los profesores

Capítulo VI: De la vinculación y la inducción de los profesores

Capítulo VII: De las funciones de los profesores

Capítulo VIII: De los derechos y deberes de los profesores

Capítulo IX: De la participación de los profesores

Capítulo X: Desarrollo integral de los profesores

Capítulo XI: De las situaciones administrativas laborales de los profesores

Capítulo XII: Del régimen disciplinario, del debido proceso y de las causales de terminación del contrato de los profesores.

Capítulo XIII: De disposiciones varias

Preámbulo

El presente Estatuto Profesoral se circunscribe y aporta al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, especialmente en el desarrollo de su Misión:

“La Institución Universitaria Salazar y Herrera es una obra de la acción educativa de la Arquidiócesis de Medellín que, en el marco del ideario de humanismo cristiano, contribuye al mejoramiento de la sociedad con una propuesta educativa que se propone:

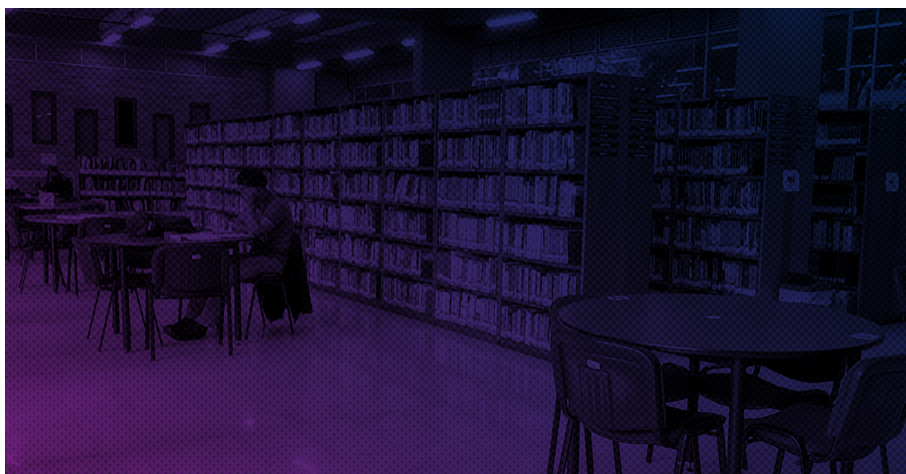
- La formación integral evidenciada en la alta calidad humana, ética, académica, profesional y en la responsabilidad social de su comunidad educativa.

- La apropiación, uso y transferencia del conocimiento mediado por la investigación, la innovación, el emprendimiento, la tecnología y la creación”.

Igualmente, busca favorecer el cumplimiento de su Visión:

La Institución Universitaria Salazar y Herrera, como Institución Católica, se proyecta mediante la interacción dinámica y creativa entre la **fe**, la **razón**, el **ser**, la **ciencia**, la **innovación**, el **emprendimiento** y la **tecnología**, para impactar en la sociedad, dando respuesta a problemáticas reales, a través de su comunidad educativa, programas y proyectos de calidad en un marco de sostenibilidad.

Cada uno de los profesores de la Institución Universitaria Salazar y Herrera deberá ser un instrumento que aporte al desarrollo de la propuesta formativa como comunidad universitaria. El presente Estatuto busca reglamentar y orientar el quehacer profesoral para la puesta en marcha del horizonte institucional.





Capítulo I: De los objetivos

Artículo 1º. Mediante la aprobación y expedición del presente Estatuto Profesor por parte del Consejo Directivo, se pretende:

1. Reglamentar el ejercicio de la actividad docente en la Institución Universitaria Salazar y Herrera.

2. Posibilitar que los profesores vinculados a la Institución Universitaria conozcan, difundan y practiquen, a través de la orientación del acto educativo, la Filosofía, los Valores, los Principios, la Misión y Visión institucional.

3. Regular las condiciones de selección, ingreso, permanencia, promoción, evaluación y retiro de las personas que desempeñan la actividad docente en los diferentes programas académicos, ofertados por la Institución Universitaria Salazar y Herrera.

4. Determinar la clasificación (escalafón) del cargo de profesor vinculado, por la que se rige la Institución Universitaria para lo relacionado con la definición de los perfiles de desempeño y la carrera profesoral dentro de la Institución, dejando por sentado las bases para la determinación de la remuneración y asuntos afines.

5. Estimular la investigación, la capacitación en servicio y la producción intelectual de los profesores vinculados.

6. Establecer los deberes, los derechos, el régimen disciplinario y el debido proceso del personal docente vinculado a la Institución Universitaria Salazar y Herrera.

7. Señalar para el personal docente vinculado a la Institución Universitaria, las normas y procedimientos de carácter pastoral, académico, administrativo y laboral que permitan el desarrollo y la promoción institucional, al igual que la de los mismos docentes vinculados.



Capítulo II: De la misión de los profesores

Artículo 2º. Destinatarios

Los destinatarios de las disposiciones de este Estatuto son los profesores vinculados bajo cualquiera de las modalidades contractuales de la Institución Universitaria Salazar y Herrera.

Los profesores asumen responsabilidades en la planeación, organización, ejecución,

control y evaluación de cada uno de los componentes curriculares y de las actividades que están vinculadas a las funciones sustantivas a su cargo y, en general, del desarrollo de los planes de estudio de los programas académicos ofertados. Rinden cuentas administrativa y académicamente, en primera instancia a los coordinadores de programas o jefaturas de centros, en

segunda instancia a las decanaturas de Escuela, en tercera instancia a las vicerrectorías Académica, Administrativa y Financiera y Desarrollo Organizacional, en lo pertinente a cada una y, en última instancia, a la Rectoría.

Parágrafo: Las modalidades contractuales son:

- **Profesores escalafonados:** Los vinculados con contrato laboral a término fijo o indefinido, con dedicación laboral de tiempo completo o medio tiempo, el cual realiza actividades administrativas, de docencia, de investigación, extensión y pastorales.
- **Profesores de cátedra:** Los vinculados con contrato laboral a término fijo, cuya dedicación semanal no puede ser superior a 18 horas.
- **Profesores en proyecto:** Los vinculados con contrato laboral a término fijo o prestación de servicios, quienes son requeridos para atender proyectos específicos; la remuneración depende del valor establecido en el convenio específico.
- Es aquel que presta sus servicios con carácter temporal, para la ejecución de cursos, módulos o proyectos, entre otros, de modo que no existe un vínculo laboral.

Artículo 3º. Compromiso docente

El compromiso de los profesores, de acuerdo con la Misión de la Institución Universitaria Salazar y Herrera, está primordialmente centrado en las funciones de docencia, investigación y extensión, con el fin de que, al estar en interrelación con los estudiantes, avancen en la generación y verificación de los conocimientos científicos, técnicos, tecnológicos, valores humanos, sociales y culturales, y en la

investigación desde un espíritu pastoral. Con referencia a lo anterior, las responsabilidades de los profesores no se limitan solo a su actividad académica directa, sino que, con la orientación a sus estudiantes del trabajo científico, tecnológico, técnico, crítico y ético, deben colaborar y contribuir a la conservación de un ambiente de trabajo sano, adecuado y estimulante que favorezca la práctica de la **Misión** y la **Visión**, los **Principios Fundamentales**, y **Valores Esenciales** de la Institución Universitaria Salazar y Herrera.

Artículo 4º. Perfil del profesor

El profesor de la Institución Universitaria Salazar y Herrera se caracteriza por:

- La comprensión y aplicación de la ética como punto de referencia para su actuar personal y profesional.
- Propiciar la coincidencia de sus haberes y saberes profesionales y docentes con la pedagogía de Jesús.
- La capacidad para conocer, reflexionar e interpretar sus principios personales con los valores sociales y culturales de los miembros de la comunidad universitaria.
- La competencia para el trabajo en equipo, bien sea asumiendo papeles de dirección y/o de acompañamiento dirigido.
- La habilidad comunicativa para saber expresar y comunicar las ideas con propiedad, claridad, coherencia y concreción.
- La responsabilidad, expresada en el cumplimiento oportuno de sus obligaciones, en las áreas académica y administrativa, y demás áreas que le correspondan como miembro de la comunidad universitaria.
- Relacionar los saberes propios de su

campo de formación profesional con los saberes de otras disciplinas, buscando así la integración e integralidad del conocimiento tecnológico-científico en pro de la innovación y el desarrollo empresarial.

- Integrar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los procesos pedagógicos y didácticos, cualquiera que sea la modalidad de oferta educativa.

- Asumir con propiedad la orientación de los procesos pedagógicos que se le asignan, concretamente el de formación-educación centrado en competencias y resultados de aprendizaje.

- Motivar y estimular la actividad investigativa, integrándola y aplicándola en las diferentes áreas académicas de sus profesiones específicas, divulgando los resultados de sus proyectos, permitiendo así la transferencia del conocimiento a la sociedad.

- Seleccionar, diseñar y aplicar estrategias de evaluación académica integral del rendimiento de los estudiantes, de acuerdo con las evidencias de desempeño requeridas en las competencias y resultados de aprendizaje.

- Generar ambientes de enseñanza, aprendizaje y evaluación adecuados a las necesidades y características curriculares de los diferentes programas académicos.

- Ser un investigador que reconoce y estimula los avances de su área de conocimiento y de su profesión, por medio de la participación en grupos de investigación, semilleros, redes y comunidades académicas.

Artículo 5º. Responsabilidades básicas

1. Vincularse al trabajo en equipo de la comunidad educativa en la consecución de los propósitos y metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

2. Estimular el proceso de formación y de educación integral en los cursos, mediante la adopción de estrategias pedagógicas adecuadas, pertinentes y eficientes.

3. Coadyuvar con la implementación de la filosofía, la pedagogía y la metodología adoptadas como políticas educativas de la Institución Universitaria, dentro del reconocimiento y el respeto institucional por el ejercicio de los derechos constitucionales de la libertad de enseñanza, investigación y cátedra.

4. Propiciar la investigación formativa en el desarrollo de sus actividades pedagógicas.

5. Escuchar, analizar y solucionar, en primera instancia, las dificultades académicas y/o disciplinarias de los estudiantes en los procesos a su cargo.

6. Avivar la investigación científica desde los procesos académicos a su cargo.

7. Participar en el plan de formación profesoral orientado por la Institución

8. Integrarse a las actividades pastorales, académicas y de bienestar programadas por la Institución.

9. Aplicar las acciones direccionadas por la Institución en función de la permanencia y la inclusión.

10. Asumir las disposiciones del Estado en

relación a su accionar docente y las normativas institucionales.

11. Conocer, comprender y dar uso adecuado a las TIC como herramientas para el aprendizaje desde la virtualidad, en el marco de los lineamientos institucionales.
12. Crear y/o participar en redes académicas de trabajo, colaborativas de docencia, tutoría, investigación, así como de pastoral y proyección social.
13. Participar en los programas y proyectos orientados desde la unidad de permanencia con calidad y graduación exitosa.
14. proyectos y programas con calidad y permanencia estudiantil.
15. Ser corresponsable con el desarrollo institucional en lo concerniente a la sostenibilidad, el cuidado del medio ambiente y

la responsabilidad social universitaria.

Artículo 6º. De la capacitación a profesores

La Institución Universitaria desarrolla como una de sus políticas y programas institucionales la capacitación a sus profesores, dirigida a apoyar su proceso de desarrollo humano integral; teniendo como puntos de partida las necesidades institucionales, los elementos pedagógicos y disciplinares que le faciliten el ejercicio eficiente de su labor profesoral, a través de la adecuada orientación y el desarrollo de los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación, con un enfoque decidido y orientado por la misma, en ejercicio de la autonomía universitaria de la que goza. La participación de los profesores en el plan de capacitación hace parte constitutiva de la evaluación del desempeño y es requisito para la carrera docente.



Capítulo III: De la clasificación y Escalafón Docente

Artículo 7º. Clasificación del personal docente

El profesor de la Institución Universitaria Salazar y Herrera se vincula para el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, en acciones tales como: Docencia, investigación, extensión, prácticas, asesorías en cualquiera de los programas académicos ofrecidos. El profesor es adscrito al Centro, Dirección o Escuela en el que tenga asignada la mayor carga académica semanal.

La Institución Universitaria Salazar y Herrera clasifica a los profesores de esta manera:

Profesor Aspirante: Es el que, sin cumplir con alguno de los requisitos para estar en alguna de las siguientes clasificaciones, se le considera valioso para el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. Esta clasificación cuenta con tres subniveles: Profesor Aspirante A, Profesor Aspirante B, y Profesor Aspirante C, determinadas por el nivel formación.



Profesor Auxiliar: Es el profesional que demuestra gusto por el ejercicio profesoral, así como capacidades y competencias para desempeñar las tareas académicas y administrativas que se le deleguen. Esta clasificación cuenta con tres subniveles: Profesor Auxiliar A, Profesor Auxiliar B y Profesor Auxiliar C, determinadas por el nivel de formación.

Profesor Asistente: Es aquel que ya cuenta con experiencia en la educación superior, no solo en la función sustantiva de la docencia, sino también en la investigación, la extensión y la proyección social; ha participado en grupos de investigación de forma activa y es reconocido por Minciencias, al menos como junior, o cuenta con los requisitos necesarios para serlo (según la convocatoria de medición de grupos e investigadores de Minciencias que se encuentre vigente), previo a la comunicación de resultados de clasificación de grupos e investigadores. Esta clasificación cuenta con dos subniveles: Profesor Asistente A y Profesor Asistente B, determinados por el nivel formación posgradual.

Profesor Asociado: Es aquel con amplia experiencia en docencia universitaria, así como en proyección social. Es investigador activo con amplia producción científica y aportes significativos a la producción investigativa de los grupos de investigación a los que ha pertenecido y pertenece, siendo reconocido por Minciencias al menos como asociado. Para los dos primeros años de vigencia de este Estatuto, se analizará la aplicabilidad de la condición o condiciones establecidas en las convocatorias de medición de grupos de investigación e investigadores dados por

Minciencias, relacionadas con la formación de estudiantes de maestría y doctorado, haciendo un análisis de las condiciones institucionales. Esta condición será analizada por la comisión de asuntos profesorales cada dos años. Esta clasificación cuenta con dos subniveles: Profesor Asociado A y Profesor Asociado B, determinadas por el nivel formación posgradual.

Profesor Titular: Es el profesor que cuenta con una sobresaliente carrera profesoral en el desempeño de la docencia y debe contar con productividad investigativa acorde a los criterios del Comité de Asuntos Profesorales, con la asesoría del Centro de Investigación Innovación y Desarrollo Empresarial y con los aportes a la disminución de problemas reales de la sociedad.

Debe mantener su CvLAC activo y ser reconocido por Minciencias en la categoría de Senior o Emérito. Para los dos primeros años de vigencia de este Estatuto, se analizará la aplicabilidad de la condición o condiciones establecidas en las convocatorias de medición de grupos de investigación e investigadores dados por Minciencias.

La clasificación y vinculación del personal docente se hará siempre bajo el principio de la autonomía universitaria, pero en consonancia con los principios constitucionales de equidad, justicia, igualdad de oportunidades, así como el reconocimiento de las diferencias objetivas surgidas de la aplicación de cada uno de los criterios generadores de puntaje, como lo son: Formación académica, producción intelectual, tiempo de servicio o experiencia docente interna y externa, experiencia profesional, investigaciones concluidas asociadas a grupos clasificados en

Minciencias, resultados de la evaluación de desempeño, nivel de idioma extranjero (inglés y/o el que la Escuela determine acorde a la naturaleza de su disciplina).

Artículo 8º. Competencias en la clasificación del personal docente

Profesor Aspirante

Es el técnico, tecnólogo, profesional, especialista o magíster que se vincula a la IUSH para desempeñarse en la jornada laboral contratada, con dedicación de tiempo completo o medio tiempo exclusivamente en la planeación, organización y desarrollo del acto educativo superior, en la interacción profesor-alumno, en una de las escuelas, direcciones o centros y en cualquier componente de los planes de estudio de los diferentes programas académicos ofrecidos, incluidas las actividades del programa de extensión académica, de consultorías, y/o auxiliar de proyectos de investigación.

Debe mantener su CvLAC activo, contar con nivel A1 en inglés (o en el idioma que la Escuela considere la naturaleza del saber requerido), y un (1) año de experiencia relacionada con su profesión y/o la enseñanza en educación superior.

Los subniveles de esta categoría son:

- **Profesor Aspirante A:** Técnico, tecnólogo o profesional titulado.
- **Profesor Aspirante B:** Posgrado a nivel de especialización
- **Profesor Aspirante C:** Posgrado a nivel de maestría

Profesor Auxiliar

Es el profesional que se vincula a la IUSH para desempeñarse en la jornada laboral contratada, con dedicación de tiempo completo o medio tiempo en la planeación, organización y desarrollo del acto educativo superior, en la interacción profesor-alumno, en una de las escuelas, direcciones o centros y en cualquiera de los componentes de los planes de estudio de los diferentes programas académicos ofrecidos, incluidas las actividades del programa de extensión académica, de consultorías y/o auxiliar de proyectos de investigación.

Debe mantener su CvLAC activo y siempre en la búsqueda de una mayor especialización en un área académica, contar con nivel A2 en inglés (o en el idioma que la Escuela considere la naturaleza del saber requerido), y con (2) dos años de experiencia en educación superior. Los subniveles de esta categoría son:

- **Profesor Auxiliar A:** Profesional con título de pregrado universitario
- **Profesor Auxiliar B:** Posgrado a nivel de especialización
- **Profesor Auxiliar C:** Posgrado a nivel de maestría

Profesor Asistente

Es el profesional que se vincula a la IUSH para desempeñarse en la jornada laboral contratada con dedicación de tiempo completo o medio tiempo, en la planeación, la organización y desarrollo del acto educativo superior, en la interacción profesor-alumno, en una de las escuelas, direcciones o centros y en cualquiera de

los componentes de los planes de estudio de los diferentes programas académicos ofrecidos, incluidas las actividades del programa de extensión académica, de consultorías, y/o coinvestigador en proyectos de investigación, y siempre en la búsqueda de una mayor especialización en un área académica. Contar con nivel B1 en inglés (o en el idioma que la Escuela considere la naturaleza del saber requerido). Igualmente, debe contar con producción investigativa acorde a los criterios definidos por el Comité de Asuntos Profesorales con la asesoría del Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Empresarial (CIIDE).

Debe ser miembro activo en cualquiera de los grupos de investigación de la IUSH, debe mantener su CvLAC activo y ser reconocido por Minciencias en la categoría Junior o contar con los requisitos necesarios para serlo (según la convocatoria de medición de grupos e investigadores de Minciencias que se encuentre vigente), previo a la comunicación de resultados de clasificación de grupos e investigadores; los magísteres deben contar con cuatro (4) años de experiencia en educación y los doctores con (2) dos años de experiencia. Los subniveles de esta categoría son:

- **Profesor Asistente A:** Profesional con posgrado a nivel de maestría
- **Profesor Asistente B:** Profesional con posgrado a nivel de doctorado

Profesor Asociado

Es el profesional que se vincula a la IUSH para desempeñarse en la jornada laboral

contratada, con dedicación de tiempo completo o medio tiempo en la planeación, la organización y desarrollo del acto educativo superior, en la interacción profesor-alumno, en una de las escuelas o centros y en cualquiera de los componentes de los planes de estudio de los diferentes programas académicos ofrecidos, incluidas las actividades del programa de extensión académica, de consultorías. Y/o ser investigador principal en proyectos de investigación y siempre en la búsqueda de una mayor especialización en un área académica. Contar con nivel B2 en inglés (o en el idioma que la Escuela considere la naturaleza del saber requerido).

Debe contar con productividad investigativa acorde a los criterios definidos por el Comité de Asuntos Profesorales con la asesoría del Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Empresarial, debe ser miembro activo de cualquiera de los grupos de investigación de la IUSH, debe mantener su CvLAC activo y debe ser reconocido por Minciencias en la categoría Asociado.

Para los dos primeros años de vigencia de este Estatuto, se analizará la aplicabilidad de la condición o condiciones establecidas en las convocatorias de medición de grupos de investigación e investigadores dados por Minciencias, relacionadas con la formación de estudiantes de maestría y doctorado, haciendo un análisis de las condiciones institucionales. Esta condición será analizada por la comisión de asuntos profesorales cada dos años. Debe contar con seis (6) años de experiencia en educación superior.

Los subniveles de esta categoría son:

- **Profesor A:** Profesional con posgrado a nivel de maestría
- **Profesor B:** Profesional con posgrado a nivel de doctorado

Profesor Titular

Es el profesional que se vincula a la IUSH para desempeñarse en la jornada laboral contratada, con dedicación de tiempo completo en la planeación, la organización y desarrollo del acto educativo superior, en la interacción profesor-alumno, en una de las escuelas o centros y en cualquiera de los componentes de los planes de estudio de los diferentes programas académicos ofrecidos, incluidas las actividades del programa de extensión académica, de consultorías y con preferencia en la investigación. Su labor debe estar siempre orientada a la búsqueda de la excelencia académica. Las características de esta categoría son:

- **Profesor Titular:** Profesional con posgrado a nivel de doctorado en las áreas del conocimiento disciplinar del programa académico al que esté adscrito. Debe contar con ocho (8) años de experiencia en educación superior. Contar con nivel B2 en inglés (o en el idioma que la Escuela considere la naturaleza del saber requerido). Igualmente, debe contar con productividad investigativa acorde a los criterios del Comité de Asuntos Profesorales con la asesoría del Centro de Investigación Innovación y Desarrollo Empresarial, con aportes a la disminución de problemas reales de la sociedad.

Debe mantener su CvLAC activo y ser

reconocido por Minciencias en la categoría Senior o Emérito. Para los dos primeros años de vigencia de este Estatuto se analizará la aplicabilidad de la condición o condiciones establecidas en las convocatorias de medición de grupos de investigación e investigadores dados por Minciencias.

Artículo 9º. Profesor con encargo administrativo

Cuando para la ejecución de actividades de índole académico-administrativo requieran la disponibilidad de un profesor de la IUSH, este no perderá su categoría del escalafón durante la vigencia del encargo. Igualmente, el tiempo en el que desarrolle estas actividades se sumará como experiencia docente en educación superior acorde al nombramiento que las autoridades institucionales le confieran, y deberá mantener su CvLAC activo. Si llegado el caso, un docente, debido a su dedicación administrativa, pierde su reconocimiento en alguna categoría de Minciencias que le permitía estar en un determinado escalafón, podrá volver a ser docente en el escalafón que tenía al momento de ingresar al encargo administrativo, con 5 años de permiso para recuperar su producción investigativa, más el tiempo requerido para la siguiente convocatoria del Ministerio, sin que se le afecte ningún derecho al escalafón que tenía.

Artículo 10º. Ingreso, ascenso y permanencia en el Escalafón Profesor.

El ingreso, permanencia y ascenso al Escalafón Profesor es una acción conducente a la excelencia académica dentro de la IUSH, la cual es verificada por los líderes de Talento Humano y validada por el Comité de Asuntos Profesorales, que, de forma periódica, se reúne para la revisión de los aspectos concernientes al escalafón.

El Comité de Asuntos Profesorales está integrado por:

- Rectoría
- Líder de Talento Humano, quien lo preside y convoca.
- Vicerrectoría Académica
- Líder de Pedagogía
- Representante de Profesores
- Representante de Decanos

Parágrafo 1. El ingreso del profesor al Escalafón Profesor 2022 está determinado en el procedimiento de contratación que rige a la IUSH y, una vez se cuente con los profesores que cumplen los requisitos, el Comité de Asuntos Profesorales convocará a los integrantes para la validación.

Parágrafo 2. El ascenso de una categoría a otra en el Escalafón Profesor 2022 se realizará mediante convocatoria publicada ante la comunidad IUSH. Los requisitos del ingreso están documentados en el procedimiento de ingreso, ascenso y permanencia que rige a la Institución. Las plazas de cada categoría están supeditadas a las necesidades de cada Escuela, así como a la disponibilidad presupuestal que apruebe la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, para tal efecto, la Institución realizará convocatorias de ascenso de manera periódica.

Parágrafo 3. La permanencia del profesor en una categoría del escalafón será por un mínimo de dos (2) años. Las condiciones de permanencia están reglamentadas en el procedimiento de ingreso, ascenso y permanencia que rige a la Institución. El Comité de Asuntos Profesorales, en reunión anual, evaluará el cumplimiento de las condiciones de permanencia para cada profesor y se notificarán los resulta-

dos por escrito al profesor (con copia a su hoja de vida), al Líder inmediato, al Decano de Escuela, Líder de Centro o Director al que esté adscrito el profesor.

Artículo 11º. Del tipo de contrato

El profesor podrá ser contratado como: Profesor de planta o tiempo completo, en cuyo caso deberá laborar al servicio de la IUSH semanalmente la jornada máxima ordinaria legal determinada por la Legislación Colombiana y tener asignada como docencia directa semanal máxima de 24 horas. En la modalidad de profesor de planta, también podrá ser vinculado como docente medio tiempo (media jornada máxima ordinaria legal) y tendrá asignada como docencia directa semanal máxima de 14 horas. Igualmente, podrá ser contratado como docente de cátedra con una dedicación semanal hasta de 18 horas.

Parágrafo: La jornada ordinaria legal está supeditada a las regulaciones del Gobierno Nacional y de las autoridades competentes.

Artículo 12º. Régimen de transición

Conservación del nivel salarial por cambio de sistema de escalafón. Si en el momento de entrar en vigencia el nuevo sistema de escalafón de la IUSH, algún profesor de los vinculados bajo el régimen anterior queda en un escalafón al que le corresponda un salario inferior al que devenga, la IUSH mantendrá vigente el nivel salarial con el que viene vinculado y estructurará un plan de desarrollo profesoral avalado por el Comité de Asuntos Profesorales, al cual se deben adherir los profesores, de manera que les permita adecuar su perfil al escalafón que le corresponda según los criterios del presente régimen.



Capítulo IV: Evaluación del desempeño docente

Artículo 13°. Sistema de evaluación del desempeño docente

La Institución Universitaria Salazar y Herrera, con el fin de estimular la permanencia y la continuidad de sus profesores, evaluará el desempeño del personal docente vinculado.

Artículo 14°. Responsables de la evaluación del desempeño docente

La Unidad de talento humano de la Institución será la responsable de coordinar, apoyar en el desarrollo, participar del análisis, acompañar los planes de mejoramiento y hacer custodia de la información acontecida en la evaluación del desempeño docente.

Cada colaborador de la Institución que tenga bajo su cargo profesores, será el responsable de aprobar el plan de trabajo, la aplicación de los instrumentos de recolección de información y liderar los planes que surjan, fruto del análisis de resultados de la evaluación del desempeño docente.

Artículo 15°. Participantes del proceso de evaluación

Cada profesor participará en la evaluación de su desempeño docente, por medio de la autoevaluación de cada uno de los componentes de su plan de trabajo. Igualmente, realizará la coevaluación de sus jefes inmediatos, evaluando la gestión de estos.

Los estudiantes participarán en la evaluación del desempeño docente, por medio de un ejercicio heteroevaluativo representado en el componente académico del plan de trabajo del profesor.

Los jefes inmediatos y/o líderes de unidades

administrativas participarán en la evaluación del desempeño docente por medio de un ejercicio coevaluativo, representado en los componentes del plan de trabajo del profesor e igualmente recibirán evaluación por parte del profesor sobre la gestión que realizan.

Artículo 16°. Momentos del sistema de evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente consta de tres momentos:

1. Aprobación del plan de trabajo: Con base a los lineamientos institucionales, definidos por la Vicerrectoría Académica, cada jefe inmediato construirá con el docente respectivo, el plan de trabajo para el semestre o la anualidad, según recen las directrices. Este plan de trabajo deberá definir los porcentajes de dedicación en tiempo en cinco (5) áreas:

- a. Académica (docencia o afines incluyendo permanencia).
- b. Administrativa (encargos de actividades administrativas en unidades académicas o transversales en la Institución).
- c. Investigación (gestión y generación de productos según las tipologías establecidas por Minciencias).
- d. Extensión y Proyección Social (gestión o ejecución de proyectos de formación continua, convenios o similares y proyectos relacionados con la responsabilidad social universitaria).
- e. Desarrollo Profesional (permisos remunerados para atención de tesis doctorales, trabajos de maestría, pasantías o formación

continua del profesor, ya sea por anteriores planes de mejoramiento o según el perfil que el profesor quiera mejorar).

2. Aplicación de instrumentos de evaluación del desempeño:

Bajo el enfoque de autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación (en sentido ascendente y descendente), se evaluará el desempeño, acorde con la destinación y metas trazadas en el plan de trabajo, y por los actores que intervienen en el desarrollo de las actividades del profesor.

3. Elaboración de plan de mejoramiento:

Con base en los lineamientos institucionales definidos para este momento y, teniendo como referencia los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño, se establecerá una de tres acciones derivadas de la evaluación de desempeño:

- a.** Exaltación al desempeño para aquellos profesores que obtuvieron resultados con excelencia.
- b.** Plan de sostenimiento para resultados positivos y que requieren ajustes de cualificación en las metas trazadas.
- c.** Plan de mejoramiento para aquellos que obtuvieron resultados aceptables o no positivos y que requieren establecer acciones de mejora.

Parágrafo 1. Las evaluaciones de desempeño con resultados muy bajos o con situaciones de gravedad, serán remitidas al Comité de Asuntos Profesorales, el cual, acorde con sus funciones, definirá los pasos a seguir, siempre en el marco del debido proceso.

Parágrafo 2. El Comité de Asuntos Profesorales definirá los alcances de cada una de las actividades propias de las tres (3) acciones mencionadas en este artículo, detallando el

procedimiento y los responsables de realizar el acompañamiento y seguimiento, según sea el caso.

Artículo 17° criterios de la evaluación del desempeño docente

El plan de trabajo de cada profesor deberá contener las metas a desarrollar en el periodo de tiempo estipulado, semestral o anual, en cada una de las cinco áreas, a saber: Académica, Administrativa, Investigación, Extensión y Proyección Social y Desarrollo Profesional.

Las metas se concertarán entre el jefe inmediato y el profesor. Los referentes principales para el establecimiento de las metas serán el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo Institucional, los lineamientos institucionales en torno a la pedagogía de Jesús, los proyectos educativos de Escuela y/o de programa y las políticas y directrices institucionales que afecten las labores docentes.

La primera instancia responsable de los planes de trabajo en su aprobación, acompañamiento y evaluación será la decanatura, acompañada por las coordinaciones de programa, el Líder de Centro o la dirección respectiva. La segunda instancia, dado el caso que la primera no aplique o requiera de otra aprobación, será la Rectoría o Vicerrectoría Académica.

La dedicación porcentual en tiempo, a cada una de las áreas, será el criterio de sumatoria en el puntaje final de la evaluación del desempeño.

Los indicadores a tener en cuenta en los instrumentos para la evaluación del desempeño serán presentados por el Comité de Asuntos Profesorales y deberán ser aproba-

dos en un periodo, al menos de dos años, por el Consejo Académico.

La escala de valoración de los indicadores será:

- a. Excelente, equivalente numéricamente entre 4.6 y 5.0
- b. Notable, equivalente numéricamente entre 4.1 y 4.5
- c. Aceptable, equivalente numéricamente entre 3.5 y 4.0
- d. Bajo, equivalente numéricamente entre 2.5 y 3.4
- e. Deficiente, equivalente numéricamente entre 0.0 y 2.4

Artículo 18º. De los componentes a evaluar

Realizar una evaluación del desempeño de forma integral implica para la IUSH, reconocer las diferentes variables técnicas, humanas, tecnológicas e institucionales, situadas en las cinco áreas o componentes que estructuran el plan de trabajo del profesor:

Académico. Este componente registrará las acciones destinadas a la docencia y afines, y será evaluado por:

Estudiantes: 50%
Jefe inmediato: 30%
Autoevaluación: 20%

Investigativo. Este componente registrará las acciones en la gestión y producción de productos investigativos y será evaluado por:

Jefe inmediato: 50%
Decanatura: 30%
Autoevaluación: 20%

El evaluado también evaluará a sus jefes

inmediatos o implicados en la investigación, como parte constitutiva de la evaluación de desempeño, y este insumo será elemento referente del sistema desde la información cualitativa que arroje.

Extensión y Proyección Social. Este componente registrará las acciones en la gestión y desarrollo de actividades de extensión, formación continua y/o proyección social y será evaluado por:

Jefe inmediato: 50%
Decanatura: 30%
Autoevaluación: 20%

El evaluado también evaluará a sus jefes inmediatos o implicados en la extensión y proyección social, como parte constitutiva de la evaluación de desempeño y este insumo será elemento referente del sistema desde la información cualitativa que arroje.

Administrativo. Este componente registrará las acciones en el diseño, la gestión y los resultados de los encargos administrativos que se hagan al profesor y será evaluado por:

Jefe inmediato: 50%
Decanatura: 30%
Autoevaluación: 20%

Desarrollo Profesional. Este componente valorará los avances en capacitación, formación y demás correspondientes al desarrollo del profesor vinculado con la Institución y será evaluado por:

Jefe inmediato: 50%
Decanatura: 30%
Autoevaluación: 20%

El evaluado también evaluará a sus jefes

inmediatos o implicados en el desarrollo de sus actividades administrativas, como parte constitutiva de la evaluación de desempeño y este insumo será elemento referente del sistema desde la información cualitativa que arroje.



Capítulo V: De los estímulos establecidos para los profesores

Artículo 20º. De los criterios para la asignación de estímulos

La Institución Universitaria Salazar y Herrera, obra de la Iglesia de la Arquidiócesis de Medellín, reconoce mediante el otorgamiento de estímulos, el proceso de crecimiento personal, idoneidad en el trabajo, sentido de pertenencia a la IUSH, compromiso social, pastoral y desarrollo investigativo de sus docentes y directivos, entendiendo por estímulo todo reconocimiento formal y expreso que se hace a los mismos.

Los criterios que orientan los estímulos a los profesores son:

- Enfoque hacia el resultado
- Impacto
- Transferencia de conocimiento
- Aporte al sistema de investigación institucional

Artículo 21º: De los estímulos a los profesores

La Institución se aboga la libertad de definir diferentes tipos de estímulos a sus profesores, no obstante, se definen los siguientes como constitutivos del presente Estatuto:

Artículo 19º. De la periodicidad de la evaluación

La IUSH determina que la evaluación a la gestión del desempeño se realizará de forma anual en los tiempos, directrices y procedimientos que la Institución defina.

- Distinciones
- Bonificaciones económicas
- Descuentos especiales

Artículo 22º. De las distinciones

Son reconocimientos públicos, a través de la expedición de un certificado que así lo constate, con copia a la historia académica y laboral, para aquellos docentes que, mediante su accionar aporten o hayan aportado al desarrollo de la Institución, de manera excepcional, en alguna de sus funciones sustantivas.

Las siguientes son las distinciones que otorga la Institución a sus profesores, las cuales se ofrecerán una vez al año, en el marco de la celebración del Día del Maestro. Al profesor distinguido se le otorga un reconocimiento y su respectivo certificado.

Sorsum Corda

Es el reconocimiento al compromiso como educador católico, enseñando al estilo de Jesús Maestro, siendo capaz de comprender, transformar, motivar y dar sentido a su existencia, mostrando a través de su testimonio la unión del desarrollo profesional y la vivencia del Evangelio. La Dirección de Pastoral es la responsable de esta distinción.

ción y la otorgará a los profesores que con asiduidad han participado en la Pastoral Académica y Pastoral del Encuentro.

Excelencia Académica

Es el reconocimiento por la calidad humana, profesional y pedagógica representada en la evaluación de desempeño sobresaliente a lo largo del año académico, expresando de manera plausible la vivencia real del Proyecto Educativo Institucional. El Centro de Pedagogía es el responsable de esta distinción.

Excelencia Investigativa

Es el estímulo que concede la IUSH al docente que haya potenciado el trabajo investigativo con calidad, aplicado al currículo y a las diferentes ciencias, y que, además, pertenezca a algún grupo de investigación institucional. Al profesor distinguido se le otorga un diploma y una placa. El Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Empresarial es el responsable de esta distinción.

Toda una Vida

Es el reconocimiento a la permanencia, compromiso y lealtad que avivaron el desarrollo de la propuesta educativa de la IUSH durante más de dos décadas. La Institución honra y agradece el esfuerzo que durante estos años ha permitido ser fiel testimonio de la Misión y Visión institucional. Se otorga la medalla Arzobispo Salazar y Herrera en la categoría Oro. La Unidad de Talento Humano es la responsable de esta distinción.

Parágrafo: La Unidad de Talento Humano coordinará y gestionará lo pertinente para los estímulos presentados en el presente artículo. La copia de cada una de las distinciones otorgadas, será anexada a la hoja de vida de los docentes y directivos sujetos de la distinción.

Artículo 23º. De las bonificaciones económicas

Las modalidades para las bonificaciones son:

- **Participación de los docentes en excedentes o regalías de procesos de transferencia tecnológica:** La participación en regalías derivadas de actividades o productos de investigación o extensión de parte de los docentes se hará de acuerdo con el Manual de Propiedad Intelectual de la Institución.
- **Bonificación por producción intelectual:** Las bonificaciones se otorgarán a los docentes por su excelencia y alto impacto en producción académica e investigativa. Para la otorgación de las bonificaciones se realizará una convocatoria, la cual tendrá una periodicidad de máximo una (1) vez al año; los criterios para cada convocatoria se establecerán en los respectivos términos de referencia. Esta convocatoria estará dirigida a los docentes de tiempo completo o medio tiempo de la Institución.
- **Descuentos especiales:** Los profesores podrán acceder a descuentos y a condiciones especiales para el pago de servicios institucionales aprobados por la Rectoría.



Capítulo VI: De la vinculación y la inducción de los profesores

Artículo 24°. De la vinculación

La vinculación a la Institución Universitaria procederá por convocatoria o designación rectoral. Para la vinculación se requiere el cumplimiento de las siguientes etapas:

- a. Determinación de las necesidades institucionales y disponibilidad de recursos
- b. Declaración del perfil institucional y el específico del cargo
- c. Pruebas de conocimientos según cada caso, competencias y habilidades.
- d. Trámites de vinculación, firma del contrato y notificación de la fecha de inicio de actividades.

Artículo 25°. De la inducción

Cada vez que se produzca por primera vez la vinculación de un profesor de tiempo completo, de medio tiempo o de cátedra, la Institución Universitaria realiza un programa de inducción, con el fin de presentarle y darle a conocer los componentes esenciales de la Institución Universitaria y así posibilitarle la adecuada instalación y vinculación.

El programa consiste en el suministro de la información básica requerida, con el fin de establecer y de mantener actualizadas las políticas y los criterios del ser y del hacer institucional, mediante su adecuado conocimiento y comprensión.



Capítulo VII: De las funciones de los profesores

Artículo 26°. De la labor del profesor

La labor del profesor comprende las actividades realizadas en virtud de sus capacidades y competencias, tales como: Enseñanza, investigación, innovación, transferencia, proyección social, producción intelectual, atención, asesoría y tutoría de estudiantes. Este escenario pedagógico debe ser desarrollado bajo los principios y lineamientos ofrecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

Artículo 27°. De las funciones del profesor

Además de las inherentes al ejercicio profesoral descrito en las labores del profesor:

1. Cumplir con lo estipulado en el Reglamento Interno del Trabajo, el Estatuto Profesional y en el Reglamento Académico Estudiantil.
2. Participar activamente en los diferentes consejos y/o comités de la Institución Universitaria para los que haya sido designado como miembro o representante del personal docente.
3. Asistir a todas las reuniones programadas por la Institución Universitaria
4. Apoyar la investigación, ya sea desde la orientación del acto educativo o con su participación en proyectos de aula o institucionales.

5. Coordinar áreas específicas de su programa académico
6. Participar en las actividades de selección, vinculación e inducción de estudiantes nuevos y promover su permanencia con calidad y graduación exitosa.
7. Ejecutar pedagógicamente los diseños microcurriculares de la(s) asignatura(s) a cargo, según la directriz adoptada por la Institución Universitaria Salazar y Herrera.
8. Participar en los programas de extensión y/o de proyección social
9. Las demás, propias del cargo, que le sean asignadas por los organismos de gobierno institucional.

Artículo 28º. De las labores diferentes a la docencia directa

De conformidad con el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional, la labor no instruccional comprende, entre otras, actividades orientadas al logro de la producción científica, académica, artística y cultural mediante la ejecución de programas y proyectos; a la difusión y divulgación de resultados; a la innovación y transferencia tecnológica; a la cualificación docente; a la extensión y proyección social del conocimiento. También se consideran, dentro de la labor no instruccional, las actividades de autoevaluación y de administración académica.



Capítulo VIII: De los derechos y deberes de los profesores

Artículo 29º. Derechos de los profesores

Se declaran y se reconocen los siguientes derechos de los profesores de la Institución Universitaria Salazar y Herrera:

1. Beneficiarse de las prerrogativas que se derivan de la Constitución Política, de las Leyes, de los Estatutos Generales y demás normas de la Institución Universitaria.
2. Recibir trato respetuoso por parte de sus superiores, colegas, estudiantes y comunidad educativa en general.
3. Recibir la remuneración y el reconocimiento de las prestaciones sociales que corresponden al tenor de las leyes laborales vigentes.
4. Elegir y ser elegido como representantes de los docentes en los órganos de gobierno académico y administrativo de la Institución Universitaria Salazar y Herrera.
5. Participar en los programas institucionales de pastoral, capacitación profesoral, tales como: Congresos, jornadas y/o talleres pedagógicos, programas de extensión académica, entre otros.
6. Participar en los servicios de Bienestar Institucional.
7. Ejercer los derechos constitucionales de libertad de investigación, de cátedra, de enseñanza y de aprendizaje, siempre y cuando dicho ejercicio esté en concordancia

cia con los Principios Fundamentales y los Valores Esenciales pregonados por la Institución Universitaria Salazar y Herrera.

8. Conocer, con antelación a la iniciación de clases, la asignación de la carga académica para el respectivo periodo académico, de conformidad con los componentes curriculares (cursos) de orientación y desarrollo a su cargo.

9. Tener acceso a los laboratorios, equipos y demás recursos tecnológicos y didácticos, para la preparación y ejecución del acto educativo a su cargo.

10. Poderse vincular sin costo alguno a cualquiera de los cursos de programas académicos regulares y de extensión académica ofertados por la Institución Universitaria Salazar y Herrera, mediante matrícula en el programa de sillas vacías, previa evaluación de cupos disponibles.

11. Los demás, inherentes o propios a la naturaleza de ser profesor universitario.

Artículo 30°. Deberes de los profesores

Se declaran y se reconocen los siguientes deberes de los profesores de la Institución Universitaria Salazar y Herrera. Cada jefe inmediato, en primera instancia, es el responsable de velar por su cabal y adecuado cumplimiento.

1. Cumplir las obligaciones que se derivan de la Constitución Política, de las Leyes de la República, de este Estatuto Profesor al y de las demás normas de la Institución Universitaria Salazar y Herrera.

2. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia, las funciones inherentes a su

cargo de profesor universitario.

3. Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo con la Institución Universitaria, mediante contrato laboral escrito.

4. Cumplir con su plan de trabajo y logros esperados correspondientes

5. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de profesor universitario.

6. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Institución Universitaria, compañeros docentes, estudiantes, colaboradores.

7. Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo de profesor universitario

8. Salvaguardar los intereses y los bienes de la Institución Universitaria y responder por la conservación de los documentos, materiales, equipos y recursos, confiados a su cuidado.

9. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo el influjo de narcóticos o drogas psicoactivas.

10. Responder por el adecuado ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada o delegada y por la ejecución de las órdenes que se impartan en ejercicio de sus funciones docentes.

11. Concurrir puntualmente a las labores académicas, justificando debidamente las ausencias ante su jefe inmediato.

12. Participar en los programas institucionales de pastoral, capacitación docente

en servicio, tales como: Congresos, jornadas y/o talleres pedagógicos, programas de extensión académica.

13. Dedicar la totalidad del tiempo de trabajo contratado, al desempeño de las funciones académicas y/o administrativas que le hayan sido encomendadas.

14. Informar a las directivas de la Institución Universitaria Salazar y Herrera sobre hechos que puedan perjudicar la imagen, el ser, el hacer o el deber ser, de la Institución Universitaria y proponer iniciativas útiles para el progreso, la superación y en general la calidad académica que ella oferta.

15. Colaborar y asistir, cuando sea requerido, para la realización de los exámenes de admisión y demás pruebas académicas de la Institución Universitaria Salazar y Herrera, de acuerdo con el tiempo de dedicación laboral contratado.

16. Llevar el control del cumplimiento

académico de los estudiantes matriculados

17. Dar a conocer a sus estudiantes en la primera semana de clases de cada periodo académico el microdiseño curricular que le ha sido asignado y desarrollarlo de conformidad con los lineamientos institucionales.

18. Efectuar las evaluaciones académicas programadas y dar a conocer a los estudiantes las calificaciones establecidas en el sistema académico institucional, según lo dispuesto en el Reglamento Académico Estudiantil.

19. Atender los programas de extensión, en las fechas y lugares que determine la respectiva autoridad de la Institución Universitaria, siempre y cuando sean compatibles con el área académica en la cual se desempeña el docente y con la colaboración esperada de cada docente vinculado.

20. Los demás, inherentes o propios de la naturaleza del ser profesor universitario.



Capítulo IX: De la participación de los profesores

Artículo 31º. Participación de los profesores

Se entiende esta participación de los profesores como el ejercicio del derecho y del deber que tienen ellos para intervenir activamente en los órganos colegiados de gobierno académico y administrativo de la Institución Universitaria Salazar y Herrera, a través de representantes democráticamente elegidos por los miembros de dicho estamento para los periodos fijados en los Estatutos y Reglamentos vigentes, con el fin de proponer, sustentar y decidir

sobre políticas, planes, programas y proyectos de mejoramiento de la calidad académica, ofertada por la Institución Universitaria Salazar y Herrera, en los programas académicos y demás servicios.

Artículo 32º. Organismos de participación profesoral

Los profesores vinculados a la Institución Universitaria tienen derecho a participar en los siguientes órganos colegiados de gobierno:

- En el Consejo Directivo (un principal y su suplente, por periodos de un año)
- En el Consejo Académico (un principal y su suplente, por periodos de un año)
- En el Comité de Investigación (un principal y un suplente, por periodos de un año)
- En el Comité de Asuntos Profesorales (un principal, por periodos de un año)
- En el Comité de Permanencia (un principal, por periodos de un año)
- En el Consejo de Escuela (un principal, por periodos de un año)

Artículo 33º. Funciones de los representantes de los profesores

Las funciones a cumplir por los representantes en cada uno de los anteriores organismos, están expresamente definidas en los Estatutos Generales para el Consejo Directivo y el Consejo Académico y, en los propios reglamentos, para cada uno de los comités y el Consejo de Escuela.



Capítulo X: Desarrollo integral de los profesores

Artículo 34º. Cualificación y desarrollo del talento humano

Tiene como propósito cualificar al profesor de la Institución Universitaria para lograr un óptimo desempeño personal, docente, académico, investigativo y científico. Con esta finalidad, se diseñan experiencias de aprendizaje que permiten la generación de riquezas espirituales y materiales, impactando el proyecto de vida de los profesores, los procesos de formación, la transformación social y la visibilidad institucional.

Para el desarrollo humano integral de capacidades y competencias de sus profesores, se contempla:

A. Plan de capacitación profesoral: Anualmente la Institución ofrecerá a sus profesores capacitación en la actualización pedagógica, el mejoramiento en las prácticas docentes y acercamiento a la identidad pedagógica institucional. Estas capacitaciones estarán en el marco del Plan de Desarrollo Institucional, serán certificadas y harán parte constitutiva de

la evaluación del desempeño de los profesores.

B. Cualificación académica integral: En el marco del direccionamiento del horizonte institucional, los proyectos educativos de Escuela y de Programa, la Institución favorecerá y gestionará las estrategias que permitan que el cuerpo profesoral mejore académica, social, investigativa y personalmente.

C. Bienestar de los profesores: De acuerdo con el Modelo de Bienestar Institucional, se favorecerán espacios, ambientes, proyectos y actividades que coadyuven al equilibrio físico, psicológico y laboral del cuerpo de profesores, como miembros de la comunidad universitaria.

D. Fomento de la investigación y la innovación: La capacitación de los profesores en la adquisición de habilidades, instrumentos y metodologías para los procesos de investigación, innovación, creación artística y desarrollo empresarial, serán consistentes con las tendencias globales y serán continuas, además de

pertinentes. Se fomentará la generación de incentivos y reconocimientos para los docentes que generen productos de investigación e innovación de la más alta calidad, según las tipologías establecidas por Minciencias.

E. Respeto a la propiedad intelectual:

Todos los procesos de investigación, innovación y desarrollo empresarial realizados por los docentes de la Institución, que requieran un registro o protección de la propiedad intelectual se registrarán

de acuerdo con el Manual de Propiedad Intelectual de la Institución.

Cada una de estas acciones están contempladas en las políticas institucionales que dan viabilidad al desarrollo como comunidad universitaria. Por lo anterior, la Institución velará por su planeación, ejecución y seguimiento anual.

Estas acciones favorecen el desarrollo humano integral del profesor, su permanencia y calidad en el desempeño de sus funciones.



Capítulo XI: De las situaciones administrativas laborales de los profesores

Artículo 35º. Diversas situaciones administrativas laborales

El profesor vinculado a la Institución Universitaria podrá encontrarse inmerso en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- En ejercicio de sus funciones
- En licencia
- En comisión de estudios
- En encargo de otras funciones
- Suspendido en el ejercicio de su cargo

Artículo 36º. Profesor en ejercicio de sus funciones

El profesor se encuentra en ejercicio pleno de sus funciones cuando asume el cargo para el cual ha sido contratado y nombrado.

Artículo 37º. Profesor en licencia

El profesor se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo por solicitud propia. El docente tiene derecho a licencia no remunerada

hasta por 15 días en el semestre académico, siempre que, a juicio de la Rectoría, no interfiera con el desarrollo de los programas académicos. El tiempo de las licencias no se toma en cuenta para ascensos en el escalafón interno. La Institución Universitaria garantiza el derecho a las licencias ordinarias por parte de sus docentes vinculados, en consonancia con las disposiciones legales laborales vigentes.

Artículo 38º. Profesor en comisión de estudios

En el marco del desarrollo profesoral, el personal docente vinculado tendrá derecho al otorgamiento de comisiones de estudios, de acuerdo con los recursos económicos y planes de la Institución Universitaria y/o con convenios que puedan existir con otras instituciones, nacionales o extranjeras. La comisión de estudio se tiene en cuenta como tiempo efectivo para efectos de antigüedad y la recomienda el Consejo Académico a la

Rectoría. Las comisiones de estudio pueden ser:

A. Profesor en comisión remunerada: En este caso la Institución Universitaria continúa pagando al docente, que goce de tal beneficio, el sueldo que devengue en su respectiva categoría, con los respectivos aumentos salariales, primas y demás prestaciones legales, durante el periodo que dura la comisión de estudios otorgada.

B. Profesor en comisión no remunerada: El personal docente tiene derecho a solicitar comisiones no remuneradas, para estudios de educación avanzada o para investigaciones extrainstitucionales. En virtud de esta comisión el docente goza de licencia hasta por un año, prorrogable, durante la cual no recibe remuneración por parte de la Institución Universitaria, pero dicha licencia le es tenida en cuenta para efectos de antigüedad en su carrera docente en la Institución Universitaria.

Parágrafo. Todo profesor beneficiario de una comisión de estudios, establecerá un

acuerdo con la Institución, documentado en la Unidad de Talento Humano, donde se pactan los compromisos asumidos por las partes.

Artículo 39º. Profesor en encargo de otras funciones

La Vicerrectoría Académica puede asignar a cualquiera de sus docentes la realización de actividades administrativas, de investigación, de extensión, de proyección social, de producción intelectual, entre otras, sin que por ello pierda su carácter de docente vinculado. Estos encargos serán notificados a la Unidad de Talento Humano, escuelas y/o unidades académico-administrativas.

Artículo 40º. Docente suspendido en el ejercicio del cargo

Si previo el cumplimiento del debido proceso, un profesor vinculado es sancionado con la suspensión temporal del cargo, éste podrá ser reintegrado al ejercicio docente, una vez cumpla la sanción impuesta.



Capítulo XII: Del régimen disciplinario, del debido proceso y de las causales de terminación del contrato de los profesores.

Artículo 41º. Principios orientadores

El régimen disciplinario orientado por el debido proceso, busca garantizar la convivencia de la comunidad universitaria mediante el respeto de los derechos y los deberes de los profesores, el reconocimiento de la identidad de la Universidad y el cumplimiento de las normas legales e institucionales que gobiernan las relaciones universitarias.

Artículo 42º. Responsabilidad disciplinaria

El profesor será investigado y sancionado por las faltas disciplinarias definidas previamente por el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato individual de trabajo y las demás disposiciones legales e institucionales vigentes. Para todos los efectos, la responsabilidad disciplinaria se establecerá con independencia de la responsabilidad civil y penal ligada a la comisión de la falta.



Capítulo XIII: De disposiciones varias

Artículo 43°. Ignorancia del reglamento

La ignorancia del reglamento no podrá invocarse como causal de justificación de su inobservancia.

Artículo 44°. Aspectos no contemplados

Cualquier aspecto o asunto no contemplado en este Estatuto Profesor al, queda sujeto, para su futura incorporación, a la competencia del Consejo Directivo, previo análisis, evaluación y recomendación de la Rectoría.

Artículo 45°. Aprobación

El presente Estatuto Profesor al fue aprobado por el honorable Consejo Directivo en sesión del 10 de febrero de 2022 respaldado en el Acta No 081, con base en el proceso permanente de revisión, adecuación y actualización del anterior Régimen del Personal Docente 2013. Esta

actividad ésta realizada por la comisión de asuntos profesor ales interdisciplinaria designada por el señor Rector mediante Resolución Rectoral N° 193 del 18 de diciembre de 2020.

Artículo 46° vigencia y aplicación

La aprobación, publicación y difusión del presente Estatuto Profesor al, deroga todas las anteriores disposiciones sobre este asunto y tiene vigencia a partir del día **1° de julio de 2022**, con las reformas que, en adelante, en forma válida, aprueben los anteriores órganos colegiados de gobierno de la Institución Universitaria Salazar y Herrera.

Comuníquese a toda la comunidad de la Institución Universitaria Salazar y Herrera, en especial, a los profesores.

Pbro. Jairo Alonso Molina Arango
Presidente

Mg. Silvana Franco Ochoa
Secretaria General





Institución Universitaria
SALAZAR Y HERRERA