



ESTATUTO DOCENTE

ACUERDO NÚMERO 13
AGOSTO 9 DE 1999

FONDO EDITORIAL UAN



CONSEJO DIRECTIVO

María Falk de Losada - Rectora
Martha Carvalho
Antonio Losada Márquez
Ricardo Losada Márquez
Eduardo Lleras
Belman Rivera Z.

FONDO EDITORIAL UAN

Olga Lucía Ostos Ortiz - Directora

Sede Circunvalar
Carrera 3 Este No. 47 A -15 Bloque 4
Teléfono: 338 49 60 Ext: 130 y 140
Bogotá D.C., Colombia

CONTENIDO

ESTATUTO DOCENTE

MARCO LEGAL	9
--------------------------	----------

ANTECEDENTES	11
---------------------------	-----------

ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE

Del personal docente.....	17
De la admisión de profesores criterios	19
De la contratación de profesores.....	20
De la evaluación	21
Del desarrollo profesional del profesorado.....	22
De las categorías profesoras.....	23
De la remuneración	25
De las distinciones e incentivos.....	25

ESTATUTO DOCENTE

ACUERDO NÚMERO 13 DEL 9 DE AGOSTO DE 1999

MARCO LEGAL

Al describir los objetivos de la Educación Superior, la Ley 30 de 1992 en el Artículo 6 hace especial énfasis en el objetivo de prestar a la comunidad un servicio académico de calidad; y, al describir los alcances de la autonomía universitaria, la misma Ley en el Artículo 28 precisa que cada institución goza de plena autonomía para seleccionar a sus profesores. En la siguiente declaración de principios, el Consejo Directivo de la Universidad Antonio Nariño reconoce y destaca las interrelaciones profundas entre estos dos aspectos tratados por la Ley.

La Universidad Antonio Nariño se identifica firmemente con los siguientes principios:

- 1 La excelencia académica radica en la calidad, la competencia, el compromiso y la motivación del cuerpo profesoral.
- 2 La calidad y la competencia se adquieren en buena parte a través de complejos procesos formativos que suelen culminar en el logro de títulos avanzados, de modo que éstos últimos son centrales en la vinculación y promoción del profesorado.
- 3 Hay que dar prioridad a políticas y estrategias orientadas a completar y complementar la formación de su profesorado.

10 ESTATUTO DOCENTE

- 4 La motivación y el compromiso del cuerpo profesoral se favorece con una política de vinculación de docentes con dedicación de tiempo completo.
- 5 El compromiso del profesorado se manifiesta en un cumplimiento amplio de las responsabilidades y deberes inherentes a la tarea académica, y una entrega que refleja no sólo la letra sino también el espíritu de sus obligaciones contractuales.
- 6 Es también indispensable para la motivación y el compromiso del profesorado el garantizar condiciones de organización y gestión, y recursos que faciliten la realización apropiada de las tareas académicas del profesorado.
- 7 Entre las tareas académicas del profesorado es primordial la actividad investigativa y es indispensable, para fortalecer la calidad académica, la motivación y el compromiso del profesorado con programas y proyectos de investigación.
- 8 Un ingrediente esencial para configurar la calidad de la educación superior es el establecimiento de una carrera docente en la que puedan inscribirse quienes demuestren capacidad para la tarea académica y estén altamente motivados para acometerla.

ANTECEDENTES

Al adoptar su Estatuto de Personal Docente, la Universidad Antonio Nariño ha tomado en cuenta las recomendaciones de la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Superior y la Comisión Nacional de Acreditación que se transcriben a continuación.

1. De los *Lineamientos de Acreditación del Consejo Nacional de Acreditación*:

Característica 14. La institución posee un mecanismo regulado de selección profesoral que se fundamenta en criterios académicos y que es congruente con su misión y los objetivos del programa académico.

Característica 15. La institución cuenta con estatutos o reglamentos de profesores y estudiantes en los que se definen, entre otros aspectos, sus deberes y derechos, el régimen disciplinario y el régimen de su participación en los órganos directivos de la institución.

Característica 16. En conformidad con los objetivos institucionales y las especificidades del programa, éste cuenta con el número de profesores en la dedicación y con los niveles de formación requeridos.

Característica 17. Existen sistemas institucionalizados y adecuados de evaluación de los profesores. En las evaluaciones se tiene en cuenta su desempeño académico y su producción como docentes e investigadores.

Característica 18. En sus estatutos o en sus reglamentos la institución contempla para sus profesores de planta mecanismos ampliamente conocidos de ubicación y de permanencia en categorías académicas y de promoción de una categoría a otra, con señalamientos de las responsabilidades inherentes a cada categoría.

Característica 19. La forma de vinculación de los profesores, hecha conforme a las normas vigentes, se adecua a las necesidades y a los objetivos del programa.

Característica 20. La dedicación del profesorado a la docencia dentro del programa es adecuada a las necesidades y objetivos del mismo.

Característica 21. De acuerdo con las estrategias pedagógicas empleadas, los profesores dedican un tiempo suficiente de atención a los estudiantes en horarios convenientes y explícitamente definidos.

Característica 22. El programa cuenta con un núcleo de investigadores cuyo nivel corresponde a las necesidades y objetivos del programa.

Característica 23. El tiempo que el profesorado al servicio del programa dedica al trabajo de investigación es significativo, según el tipo de institución y programa.

Característica 24. Existen políticas y programas de desarrollo profesoral, en conformidad con los objetivos de la educación superior, de la institución y del programa, adecuadas a las necesidades y objetivos del mismo.

Característica 25. Los profesores mantienen interacción con comunidades académicas de orden nacional e internacional. Estas interacciones son coherentes con los objetivos y necesidades del programa.

Característica 26. La remuneración que reciben los profesores está de acuerdo con sus méritos profesionales y académicos.

Característica 27. Existen políticas de estímulo y reconocimiento de la docencia calificada.

2. Del documento *Criterios y Procedimientos para la Acreditación Previa de Programas Académicos de Pregrado y Especialización en Educación*:

8. En la universidad o institución universitaria la selección de directivos, investigadores y docentes asignados a los programas de Educación obedece a criterios académicos y a procedimientos establecidos en los estatutos y reglamentos vigentes. Se tiene en cuenta que los aspirantes a dichos cargos poseen algún título en Educación o han participado en procesos de investigación educativa han realizado publicaciones en el área. En casos en los cuales se han admitido para estos cargos personas que no cumplen los requisitos mencionados, esto se ha hecho con la aceptación de la comunidad académica dedicada al área de la Educación en la institución.

9. La universidad o institución universitaria presta especial atención a los procesos de cualificación permanente de los formadores de formadores, lo mismo que al reconocimiento profesional y salarial, en igualdad de condiciones con las del personal académico de los demás programas académicos de la institución.

10. La universidad o institución universitaria debe demostrar que tiene diseñadas políticas para la formación avanzada, la actualización y, en general, para el mejoramiento de la capacidad académica de los profesores al servicio de los programas de Educación así como también estrategias adecuadas para ponerlas en práctica. De la misma manera, la institución reconoce profesional y salarialmente esta cualificación, en igualdad de condiciones con las del personal académico de los demás programas académicos de la institución.

3. De la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Superior, Santafé de Bogotá, Febrero de 1997, en su documento *La calidad de la Educación Superior: La importancia del profesorado*:

- ❖ Ingreso por concurso.
- ❖ Definición de las categorías con precisión, de tal suerte que sean explícitas las funciones propias de cada una y las condiciones mínimas que deben cumplirse para acceder a ellas. Para alcanzar una categoría podría ser necesario concursar.
- ❖ Eliminación de los reconocimientos parciales (en puntos convertibles en salarios) hoy vigentes por productividad académica (artículos, libros, dirección de tesis, otros). Estos aspectos de la producción académica, así como los asociados a la docencia de calidad, deberán ser considerados como factores que inciden en la promoción de una categoría a otra, pero es el ascenso a una nueva categoría y no los ingredientes aislados que lo configuraron, el que condiciona que le profesor reciba aumentos

importantes en su salario. Sin embargo, se deberán establecer mecanismos que eviten la erosión del ingreso durante los períodos de permanencia en una determinada categoría.

- ❖ Que para ascender a una categoría, el profesor deberá, además de cumplir los requisitos que ella impone, sustentar verbalmente y por escrito un tema en el campo de su actividad y someter a evaluación por pares externos, lo que el propio docente considere que es su mejor o sus mejores productos.
- ❖ Que para todos los efectos se examine el conjunto de la hoja de vida del docente.
- ❖ La evaluación periódica del desempeño del profesor de cuyos resultados dependa su permanencia en el escalafón.

La implementación de los nuevos estatutos podría hacer necesario establecer un régimen de transición. Se considera apropiado que los estatutos reconozcan que, así como se valora y se remunera mejor al investigador altamente productivo, lo propio se haga con quien demuestra ser un excelente docente, pues la investigación y la docencia deben ser igualmente apreciadas y reconocidas.

En conclusión se recomienda: Cada institución adopta un estatuto profesoral que promueva el desarrollo integral de sus profesores.

ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE

Transcrito del Capítulo X de los Estatutos de la Universidad

Del personal docente

Artículo 53. La Universidad fomentará el desarrollo integral del profesorado.

Artículo 54. El sistema de admisión, contratación, remuneración y desarrollo del personal docente de la Universidad estará regulado por las normas legales pertinentes, las disposiciones del Consejo Directivo de la Universidad y los reglamentos internos de la misma.

Artículo 55. Admisión. Para ser admitido como profesor (instructor) de la Universidad, se requiere como mínimo:
Poseer título universitario.

Poseer las cualidades personales para el ejercicio de la labor docente, de manera que sea garantía del respeto debido a los principios que rigen la Corporación, al orden social, científico y profesional.

Artículo 56. Evaluación. La Universidad Antonio Nariño ejercerá un sistema permanente de evaluación al profesor en los aspectos académico y administrativo, que garantice la eficacia, la calidad y el orden universitario. El sistema de evaluación será reglamentado por el Consejo Directivo.

Artículo 57. Capacitación. La Universidad estimulará la capacitación permanente del profesor, a través de cursos, seminarios, conferencias, viajes de estudios, programas de postgrado, según reglamentos que expedirá el Consejo Directivo.

Artículo 58. Categorías. Se establecen las siguientes categorías para el escalafón de personal docente, cuya reglamentación corresponderá al Consejo Directivo:

Profesor auxiliar (Instructor).

Profesor asistente.

Profesor asociado.

Profesor titular.

Profesor visitante.

Artículo 59. Dedicación. Se establecen los siguientes tipos de vinculación de Cátedra o Tutor de dedicación exclusiva:

Tiempo Completo

Medio Tiempo

Cátedra

Artículo 60. Remuneración. La remuneración del profesorado será fijada en concordancia con lo dispuesto en la Ley y por lo establecido por el Consejo Directivo, según parámetros de calificación y evaluación de desempeño.

Artículo 61. Deberes. El personal docente de la Universidad debe acatar las normas contenidas en el contrato de trabajo con sujeción a las disposiciones de la constitución nacional, el código sustantivo del trabajo, reglamentaciones del Consejo Directivo y los reglamentos internos de la Universidad.

Artículo 62. Derechos. Serán derechos de los profesores de la Universidad, los consagrados en la Ley, el presente estatuto, el contrato de trabajo, las disposiciones del Consejo Directivo de la Universidad y el reglamento interno de trabajo.

Artículo 63. Distinciones e Incentivos. El Consejo Directivo de la Universidad reglamentará los programas de incentivos para los profesores de la Universidad, incentivos que pueden ser pecuniarios y honoríficos.

Artículo 64. Régimen disciplinario. El régimen disciplinario para todos los profesores será el estipulado en el código sustantivo del trabajo, en las disposiciones del Consejo Directivo y en el reglamento interno.

De la admisión de profesores criterios

La selección y admisión profesoral en la Universidad Antonio Nariño se realiza por concurso. Los siguientes son los factores que se tienen en cuenta en el concurso y con base en los cuales se evalúa una solicitud de ingreso.

1. Hoja de vida: abarca títulos correspondientes a estudios universitarios; productividad académica incluyendo investigaciones, publicaciones, ponencias y conferencias presentadas en congresos nacionales o internacionales de reconocido prestigio, premios y patentes; experiencia profesional y profesoral calificada; experiencia en actividades de dirección académico - administrativa.
2. Idoneidad pedagógica: abarca referencias pertinentes a experiencia docente previa, presentación como simulacro de clase ante el jurado del concurso de admisión de la Facultad de un tema previamente preparado en su área de especialización.
3. Pruebas de conocimiento: abarca estudio del certificado de notas en sus estudios universitarios y de postgrado, consideración de honores obtenidos y puede contemplar un examen específico de conocimientos.
4. Cualidades personales para el ejercicio de la labor docente, de manera que sea garantía del respeto debido a los principios que rigen la corporación, al orden social, científico y profesional.

Procedimiento

El Decano de cada Facultad, o quien haga las veces, realiza un estudio preliminar de la hoja de vida con base en el cual hace una recomendación preliminar al jurado del concurso que consta del Vice-Rector Académico, el Decano y un profesor de la Facultad nombrado por el Decano y/o el Consejo de Programa. Con base en las recomendaciones del jurado, se seleccionan los profesores.

El Vice-Rector Académico informa al Rector sobre las recomendaciones del jurado, justifica el nombramiento de cada profesor sustentando cada uno con la elaboración de una propuesta de jornada de trabajo en la cual se consignan sus proyectadas responsabilidades académicas, académico administrativas y de investigación.

De la contratación de profesores

Criterios

Cada profesor de planta será contratado por duración de un semestre o de un año en una categoría y con una dedicación (medio tiempo, tiempo completo o dedicación exclusiva) los cuales determinarán la remuneración que recibirá. Los factores que son tomados en cuenta para la asignación de la categoría son:

1. Títulos correspondientes a estudios universitarios
2. Experiencia calificada
3. Productividad académica
4. Actividades de dirección académico - administrativa

Procedimiento

Transcurridos los pasos del procedimiento de admisión, será responsabilidad del representante legal contratar al profesor

determinando los términos y especificaciones del contrato según las políticas de remuneración emitidas por el Consejo Directivo y remitiéndolos, junto con la hoja de vida del profesor y la ratificación escrita del Consejo Directivo, a la Oficina de Recursos Humanos para la elaboración del respectivo contrato.

De la evaluación

Criterios

La evaluación profesoral se basa en tres principales fuentes.

1. La evaluación del Decano que contemplará principalmente las actividades investigativas y académico-administrativas del profesor y la de la oficina de Recursos Humanos que contemplará particularmente la responsabilidad que el profesor demuestre en el cumplimiento de las obligaciones contractuales con la Universidad.
2. La autoevaluación que incluirá un informe del trabajo cumplido durante la vigencia del contrato y un informe sobre novedades en su hoja de vida relacionadas con títulos universitarios, experiencia calificada, productividad académica y actividades de dirección académico-administrativa
3. La evaluación de los estudiantes en los cursos dictados por el profesor.

Procedimiento

Para hacer su recomendación, el Decano tendrá en cuenta, además de sus propios criterios, las novedades en la hoja de vida del profesor y las evaluaciones producto de los cursos dictados.

El procedimiento para la evaluación por parte de los estudiantes estará determinado por el Consejo Directivo, previo concepto del Vice-Rector Académico.

Del desarrollo profesional del profesorado

La Universidad podrá establecer estímulos para el desarrollo profesional del personal docente constituidos por:

1. Comisiones de estudio;
2. Reducciones en el monto de matrícula en programas de postgrado ofrecidos por la misma Universidad;
3. Auxilios para cubrir los gastos de participación en congresos y conferencias de reconocida calidad nacionales o internacionales. Para la asignación de auxilios se dará preferencia a quienes han sido seleccionados como ponentes o conferencistas en dichos eventos.

Procedimiento

El Rector recomienda el otorgamiento de una comisión de estudio al Consejo Directivo. Este aprueba o no la recomendación estableciendo las condiciones de la misma en cuanto a duración, cuantía y contraprestaciones.

Las reducciones en el monto de matrícula en programas de postgrado ofrecidos por la misma Universidad se harán proporcional a la antigüedad del profesor y serán reglamentadas por el Consejo Directivo con base en las recomendaciones del Rector.

Los auxilios y licencias para participar en congresos y conferencias serán otorgados por el Consejo Directivo, previa recomendación del Rector.

De las categorías profesoras

Criterios para categorías iniciales

1. Instructor. Si el profesional posee especialización en el área en la cual va a trabajar, al ser admitido como Profesor en la Universidad pertenecerá automáticamente a la categoría de Instructor.
2. Profesor Asistente. Si el profesional posee título de Magister o PhD en el campo en el cual ejercerá la docencia, al ser admitido como Profesor pertenecerá a la categoría de Profesor Asistente.
3. Profesor Asociado. Si el profesional posee título de Magister o PhD en el campo en el cual ejercerá la docencia y si también acredita experiencia calificada para candidato con Magister de al menos cinco años y para candidato con PhD de al menos tres años, o en ambos casos, si ha realizado publicaciones destacadas a juicio del Consejo Directivo, al ser admitido como Profesor en la Universidad, pertenecerá a la categoría de Profesor Asociado.

Criterios para promoción

Profesor asistente. Para promoción a la categoría de Profesor Asistente se debe:

1. Haber cumplido cuatro años al servicio de la Universidad en la categoría de Instructor.
2. Haber mostrado solidez profesional en las evaluaciones realizadas durante su tiempo de servicio.
3. Acreditar novedades en su hoja de vida que sustentan su promoción, tales como nuevos títulos de postgrado,

participación en grupos de investigación, publicaciones u otra producción académica que será evaluado por el Comité de Personal Docente.

Profesor Asociado. Para promoción a la categoría de Profesor Asociado se debe:

1. Haber cumplido cuatro años al servicio de la Universidad en la categoría de Profesor Asistente.
2. Haber mostrado gran solidez profesional en las evaluaciones realizadas a lo largo de ese tiempo de servicio.
3. Acreditar título de Magister o PhD en su área de especialización o presentar novedades en su hoja de vida que sustentan su promoción, tales como nuevos títulos de postgrado o investigación reconocida con publicación en revista especializada internacional o de primera línea nacional (refereed journal).

Profesor Titular. Para promoción a la categoría de Profesor Titular se debe

1. Haber cumplido cuatro años al servicio de la Universidad en la categoría de Profesor Asociado.
2. Haber mostrado gran solidez profesional en las evaluaciones realizadas a lo largo de ese tiempo de servicio.
3. Acreditar título de PhD en su área de especialización o mostrar investigación reconocida con publicación en revista especializada internacional (refereed journal).

Procedimiento

El proceso de promoción comenzará por iniciativa de la persona interesada quien solicitará la promoción y presentará

una autoevaluación donde demuestra, con los respectivos soportes, que ha cumplido los requisitos. El primer estudio lo hará el decano, o un comité de dos profesores nombrados por el mismo, quien hará su recomendación al Comité de Personal Docente (conformado por el Vice Rector Académico, un Decano designado por el Comité Académico, un delegado del consejo Directivo y el jefe de la Oficina de Recursos Humanos). Este Comité se pronunciará sobre el caso y hará su recomendación al Consejo Directivo quien emitirá la decisión final. Toda promoción tendrá efecto para el período correspondiente a la siguiente renovación del contrato después de la aprobación del Consejo Directivo.

De la remuneración

Criteria

Se establecerán salarios básicos de acuerdo con la dedicación y la categoría. Cuantías adicionales podrán establecerse de acuerdo con lo constatado en la hoja de vida del profesor (productividad académica incluyendo investigaciones, publicaciones, ponencias y conferencias presentadas en congresos nacionales o internacionales de reconocido prestigio, premios y patentes; experiencia profesional y profesoral calificada; experiencia en actividades de dirección académico administrativa).

De las distinciones e incentivos

Criteria

La Universidad Antonio Nariño podrá otorgar reconocimiento especial al Personal Docente que se ha distinguido en el ejercicio de la docencia o en la actividad investigativa. Las distinciones honoríficas a la docencia excelente constan

de conferir al docente reconocido el *Orden de Maestro Universitario*, o el de *Profesor Honorario*. Las distinciones a la investigación constan de conferir la orden de *Investigador extraordinario* o el *Premio Antonio Nariño a la investigación científica, social, cultural o artística*.

Procedimiento

La iniciativa de recomendar a un profesor para que se le otorgue un reconocimiento especial puede provenir de las directivas de la Universidad, del Decano de la respectiva Facultad, del respectivo Consejo de Programa, de sus colegas o de sus estudiantes quienes deben sustentar su recomendación en documento escrito con sus respectivos soportes. Anualmente estas recomendaciones serán consideradas por el Subcomité Académico de la respectiva área que debe emitir concepto ante el Comité Académico. Si la distinción es recomendada por éste, pasará a consideración del Consejo Directivo que deberá emitir el concepto final. Las distinciones serán entregadas en acto académico solemne celebrado al menos una vez al año.

RAUL HOYOS

Presidente

CONSEJO DIRECTIVO

MARTHA LUCÍA CARVALHO

Secretaria General

CONSEJO DIRECTIVO

Fondo Editorial UAN
Bogotá