



**CONSEJO SUPERIOR**  
**ACUERDO N° 059**  
**Acta 075 del 25 de septiembre de 2017**

Por medio del cual se establece el Estatuto Profesoral para los Profesores con vinculación a la Fundación Universitaria María Cano en sus diferentes modalidades.

El Consejo Superior de la **Fundación Universitaria María Cano**, en uso de sus facultades legales y estatutarias,

**CONSIDERANDO:**

Que el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia garantiza a las universidades la posibilidad de darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley.

Que en desarrollo de esta disposición constitucional el artículo 28 de la Ley 30 de 1992 expresa que la autonomía universitaria, consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con esa Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que de manera concordante con la disposición anterior la Ley 30, en su artículo 75 define que toda institución de educación superior debe garantizar la existencia de un Estatuto del Profesor.

Que el artículo 31, literal d de los Estatutos Generales de la Fundación Universitaria María Cano, le confieren al Consejo Superior la potestad de dirigir la política académica y administrativa de la Fundación y establecer las normas que aseguren su buen manejo.

Que las nuevas dinámicas de la educación superior, la consolidación del Proyecto Educativo Institucional, el reconocimiento de la calidad de los programas y de la Institución, requieren de un estatuto profesoral que oriente la gestión académica y administrativa de la Fundación Universitaria María Cano.

Que la Fundación Universitaria María Cano en el marco de su misión se encuentra comprometida con la proyección social en el desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión; y orientada a la formación de personas con pensamiento crítico, compromiso social y visión glocal.



**María Cano**  
Fundación Universitaria

Que para el cumplimiento de las directrices del Proyecto Educativo es necesario contar con un cuerpo de profesores idóneo en su campo de formación mediante su posicionamiento frente al saber, la investigación, la creación y la ética.

Que es necesario orientar las funciones de docencia, investigación, extensión y proyección social, y la gestión administrativa en el marco de las actividades del profesor.

### ACUERDA

**Artículo 1.** Establecer el **ESTATUTO PROFESORAL** para todos los profesores vinculados a la Fundación Universitaria María Cano bajo la modalidad de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra, el cual está compuesto por los siguientes capítulos:

- Capítulo I. De los principios institucionales y la labor del profesor María Cano
- Capítulo II. Disposiciones generales
- Capítulo III. Aspectos relacionados con el profesor María Cano y su vinculación
- Capítulo IV. Derechos y deberes de los profesores
- Capítulo V. Evaluación de desempeño
- Capítulo VI. Del escalafón
- Capítulo VII. Actividades de formación y capacitación
- Capítulo VIII. Estímulos al ejercicio profesoral
- Capítulo IX. Régimen disciplinario
- Capítulo X. Régimen de faltas y sanciones
- Capítulo XI. Del régimen de participación
- Capítulo XII. Disposiciones finales

**Artículo 2.** Comunicar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre el Estatuto Profesoral para su interiorización e inclusión en la vida universitaria.

**Artículo 3.** Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación, y deroga las anteriores y las demás disposiciones que le sean contrarias.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, a los 27 días del mes de septiembre de 2017.

**LIGIA GONZÁLEZ BETANCUR**  
Presidenta

**DIANA MARÍA GAVIRIA PALACIO**  
Secretaría General



## ESTATUTO PROFESORAL FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO

### CAPÍTULO I

#### DE LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES Y LA LABOR DEL PROFESOR MARÍA CANO

**Artículo 1.** El presente Estatuto está inspirado en los principios declarados por la Fundación Universitaria María Cano en su filosofía y Proyecto Educativo Institucional. Estos son:

- a. **Respeto:** partimos de la importancia del conocimiento y reconocimiento del ser humano y su potencial para transformarse a sí mismo y transformar su entorno, así como para aprender, tomar decisiones, expresarse, y habitar el mundo.
- b. **Equidad:** promovemos un sentido de justicia y dignidad entre las personas, los grupos humanos y las culturas, valorando y atendiendo sus orígenes y su diversidad, y posibilitando la comunicación e interacción entre personas y grupos con identidades culturales específicas.
- c. **Excelencia:** propendemos por el compromiso con la calidad en el quehacer institucional, así como con el bienestar de las personas que la conforman y de los contextos en los que esta tiene participación e incidencia.
- d. **Liderazgo:** reconocemos la función que ocupan las personas en la toma de decisiones acertadas para el colectivo y en la contribución que ellas hacen en la consecución de los logros grupales, con el fin de alcanzar metas comunes que favorezcan a las comunidades y las organizaciones.
- e. **Transparencia:** valoramos la honestidad individual, colectiva e institucional en la forma de actuar y de relacionarse con el entorno, así como la posición ética que garantiza la protección de la integridad individual e institucional y de los recursos individuales y colectivos.
- f. **Responsabilidad:** velamos por el compromiso individual e institucional para participar en la generación de conocimiento, en los procesos formativos, en las comunidades y las organizaciones, así como para relacionarse con los demás procurando el cuidado de sí, de los otros y de la naturaleza.

### CAPÍTULO II

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 2. Objeto.** El presente Estatuto regula las relaciones entre la Fundación Universitaria María Cano y sus profesores, con fundamento en las libertades de enseñanza, investigación y proyección social, en los principios institucionales, con la finalidad de garantizar la calidad académica y la profesionalización y dignificación de la labor del profesor.



**Artículo 3. Alcance.** El presente Estatuto aplica para todos los profesores vinculados en calidad de tiempo completo y medio tiempo de la Fundación Universitaria María Cano para todos los programas, tanto para modalidad presencial como virtual.

**Artículo 4. Objetivos.** Son objetivos del Estatuto:

- Establecer los lineamientos académicos que garanticen claridad, transparencia, equidad y celeridad en los procesos de selección, vinculación, escalafón, programas de capacitación y formación, así como las demás disposiciones que regulen la actividad del profesor en la Fundación Universitaria María Cano.
- Establecer las directrices para el proceso de escalafón profesoral en la Institución.
- Establecer las condiciones para el otorgamiento de estímulos y reconocimientos.
- Promover la producción académica de los profesores de la Fundación Universitaria María Cano en los campos del saber y la investigación, ejes dinamizadores y generadores de nuevo conocimiento.
- Establecer condiciones de trabajo adecuadas para el debido cumplimiento de las funciones docencia, investigación, extensión y proyección social y la gestión administrativa.
- Establecer un régimen de selección, vinculación, promoción, evaluación, retiro y situaciones laborales para profesores.
- Definir los lineamientos para las actividades de formación posgradual.
- Establecer un régimen de derechos, deberes, distinciones académicas, capacitación, estímulos e incentivos.
- Dar vigencia a un régimen disciplinario que responda a situaciones que afecten el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

**Artículo 5.** Los profesores tendrán horas asignadas en los procesos misionales de docencia, investigación, extensión y proyección social, y actividades de apoyo a la gestión académica y/o administrativa, que la Institución define así:

- a. **Docencia:** conjunto de acciones que promueven el proceso de construcción y acumulación de saberes, el aprendizaje efectivo y la formación integral de los estudiantes; comprende diseñar desarrollar cursos, seminarios y talleres; brindar atención y asesoría a estudiantes, efectuar trabajos de campo y laboratorio.
- b. **Investigación:** actividades tendientes a la formación para y en investigación, al desarrollo de la ciencia, la tecnología y las artes; en consecuencia, implican la vinculación a los proyectos que desarrollen los grupos de investigación, realizar acompañamiento, seguimiento y evaluación metodológica de trabajos de grado, promover la organización de semilleros, difundir el conocimiento nacional e internacionalmente con participación en eventos derivados de los resultados, participación en convocatorias, fortalecimiento de líneas de investigación, participación en redes nacionales e internacionales y producción en revistas indexadas nacionales e internacionales de alto impacto.
- c. **Extensión y proyección social:** actividades tendientes a proyectar las fortalezas institucionales a través de proyectos y programas académicos y sociales que



contribuyan a la solución de problemas en la comunidad. Se podrán hacer a través de brigadas internas o externas, asesoría y consultoría.

- d. **Apoyo a la gestión académica y/o administrativa:** actividades de fortalecimiento institucional, como son los procesos de acreditación, autoevaluación con fines de acreditación, renovación de registro calificado, planeación y diseño de propuestas para el desarrollo de nuevos programas, desempeño de labores administrativas, entre otros.

**Artículo 6. Asignación de la labor académica.** Todos los profesores de la Fundación Universitaria María Cano podrán desarrollar actividades en el campo de la docencia, la investigación, la extensión y proyección social y actividades de administración académica, de acuerdo con las políticas de asignación académica.

**Artículo 7. Plan de trabajo profesoral.** Se entiende como plan de trabajo profesoral al conjunto de compromisos que adquieren los profesores de la Institución para realizar actividades en el campo de la docencia, la investigación, la extensión y proyección social o la administración.

Corresponde al decano y a las direcciones de programa establecer los planes de trabajo de los profesores a su cargo, en consonancia con las necesidades de cada programa y articulados con las metas definidas en el Plan de Desarrollo Institucional y los planes de acción del programa. Dicho plan de trabajo aplica solo para docentes con vinculación tiempo completo y medio tiempo.

**Artículo 8. Relación Estatuto – Contrato Laboral.** Este estatuto hace parte integral del contrato laboral suscrito entre la Institución y el profesor, quien, con su firma declara conocerlo y aceptarlo, lo cual lo vincula con la Fundación Universitaria María Cano.

**Artículo 9. Registro de información.** El área de Gestión Humana será el responsable de custodiar el registro completo de la información relacionada con los profesores vinculados en cualquier modalidad, dicha información reposará en la hoja de vida de cada profesor y debe ser conservada aun después de su retiro de la Institución.

**Artículo 10. Comité de Asuntos Profesorales.** Es un organismo asesor del Rector en asuntos relacionados con este estatuto. Estará conformado por:

- Vicerrector Académico, quien lo preside.
- Vicerrector Administrativo y Financiero.
- Vicerrector de Extensión y Proyección Social.
- Un decano de facultad designado por el Consejo Académico.
- Director del CIDE.
- Un representante de los profesores con tipo de vinculación tiempo completo o medio tiempo.
- Director de Gestión Humana.



**Parágrafo 1.** El Representante de los Profesores será elegido por un período de dos (2) años y en ningún caso podrá desempeñar cargos administrativos.

**Artículo 11. Son funciones del Comité:**

- a) Asesorar al Rector en la reglamentación relacionada con el proceso de escalafón profesoral en la Institución.
- b) Realizar la evaluación de las solicitudes de escalafón para los profesores de la Fundación Universitaria María Cano que cumplan con los requisitos que define este estatuto.
- c) Diseñar anualmente el plan de formación y capacitación profesoral.
- d) Establecer las directrices para la aplicación de estímulos a la producción académica e investigativa.
- e) Proponer anualmente los estímulos para los profesores destacados en cada una de las categorías definidas en este estatuto.
- f) Revisar los resultados de las evaluaciones de desempeño profesorales correspondientes a los trámites establecidos en este estatuto.
- g) Evaluar las solicitudes relacionados con apoyos económicos para la formación posgradual solicitados por los profesores.
- h) Las demás que le asigne el Rector.

**CAPÍTULO III**

**ASPECTOS RELACIONADOS CON EL PROFESOR MARÍA CANO Y SU VINCULACIÓN**

**Artículo 12. Profesor María Cano.** El profesor de la Fundación Universitaria María Cano reconoce su oficio como agente social promotor del cambio y de la transformación social, cultural e intelectual. Se constituye en un referente para los estudiantes, mediante su posicionamiento frente al saber, la investigación, la creación y la ética. Mantiene una actitud positiva hacia los cambios y la innovación, es un profesional idóneo en su campo de formación y en las áreas que orienta, es versátil para escoger y adaptar los recursos y medios necesarios para facilitar la construcción del conocimiento, porque reconoce las diferencias en los procesos de aprendizaje y lo incalculable de los efectos de la formación cuyos resultados no son siempre visibles. Su sensibilidad por la Institución lo faculta para solucionar oportunamente los conflictos que puedan presentarse y su compromiso con la excelencia posibilita una gestión académica administrativa orientada al cumplimiento de objetivos.

**Artículo 13. Perfil del profesor María Cano.** El profesor María Cano se caracteriza por:

- Conocimiento de los principios y respeto por la filosofía institucional.
- Compromiso con la labor de docencia y la formación integral a sus estudiantes.
- Ejercicio ético de su profesión.
- Dominio del saber que imparte.



- Interés por su crecimiento intelectual y profesional.
- Respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad con la comunidad académica.
- Incorporación de las TIC en su labor profesoral.
- Lectura y escritura de textos académicos y disciplinares.
- Compromiso con los procesos de internacionalización.
- Comprensión y compromiso con los procesos de calidad de la Institución.
- Vocación e interés por la construcción de relaciones académicas en los ámbitos local, regional e internacional.

**Artículo 14. Procedimiento de vinculación.** De conformidad con las directrices del Ministerio de Educación Nacional y con base en lo reglamentado en el Código Sustantivo del Trabajo, los profesores podrán ser contratados en las siguientes modalidades: tiempo completo, medio tiempo o por hora cátedra.

El proceso de vinculación estará a cargo de la Vicerrectoría Académica y el área de Gestión Humana.

Para la vinculación se deben seguir los siguientes pasos:

- a. Diligenciar el formato de hoja de vida institucional.
- b. Participar y aprobar el proceso de selección definido por la Institución en sus procesos administrativos.
- c. Realizar el proceso de entrevistas y pruebas que estipula la Institución según el tipo de vinculación.
- d. Firma de contrato.

**Parágrafo 1:** La oferta y provisión de vacantes del cuerpo profesoral requiere disponibilidad presupuestal y la asignación a un área académica.

**Parágrafo 2:** Todo profesor vinculado estará adscrito a una facultad, sin que ello impida que pueda prestar sus servicios a otra facultad.

**Artículo 15. Permanencia.** El profesor queda vinculado a la Institución por el período contractual, mientras cumpla con el plan de trabajo acordado con la dirección del programa y no hubiere incurrido en causal de suspensión o de separación de ella.

**Artículo 16. Retiro.** Son causales de desvinculación del profesor:

1. La terminación del contrato.
2. El incumplimiento del servicio específico contratado.
3. La separación o expulsión por motivos disciplinarios o académicos.
4. La decisión unilateral de alguno de los contratantes, tomada en los términos legales.



5. El incumplimiento de las obligaciones reglamentarias, contractuales y del plan de trabajo acordado con la dirección del programa al cual se encuentra adscrito.
6. El bajo desempeño como profesor de conformidad con los resultados del proceso de evaluación de desempeño semestral.
7. La cancelación de su título profesional por autoridad competente.
8. Las establecidas en el contrato de vinculación y en los reglamentos de la Fundación Universitaria María Cano.

**Artículo 17. Las modalidades de contratación de profesores.** La Institución ha definido las siguientes modalidades de vinculación:

- a. Profesor con vinculación de **TIEMPO COMPLETO**, tendrá una dedicación de 40 horas semanales, con asignación de funciones en docencia, investigación, extensión, proyección social o apoyo a la gestión administrativa.
- b. Profesor con vinculación de **MEDIO TIEMPO**, tendrá una dedicación de 20 horas semanales, con asignación de funciones en docencia, investigación, extensión, proyección social o apoyo a la gestión administrativa.
- c. El Profesor de **CÁTEDRA**, tendrá una asignación diez (10) horas semanales y hasta doce (12) horas para casos excepcionales, previa aprobación de la Vicerrectoría Académica y el respectivo Decano.

**Artículo 18. Profesor ocasional.** Es la persona vinculada a título de profesor, para desarrollar una actividad específica, durante un tiempo inferior a un año.

**Artículo 19. Profesor visitante** Es la persona vinculada a otra institución de educación superior, centros o institutos de investigación que participa, de manera ocasional y transitoria, en actividades académicas propias de la Institución.

## CAPÍTULO IV

### DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

**Artículo 20. Derechos del profesor.** Además de los derechos derivados del ordenamiento jurídico general, de los Estatutos y el Reglamento Interno de Trabajo, y de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos en ellos, los profesores tendrán derecho a:

- a. Elegir y ser elegidos para los órganos de gobierno establecidos por la Institución en los que el profesorado tiene representación.
- b. Participar en los programas de formación y capacitación profesoral de acuerdo con los recursos, planes y políticas que determine la Institución para tal fin.



- c. Ser clasificado y ascender en el escalafón definido en este estatuto.
- d. Recibir reconocimientos por la labor docente, investigativa y de extensión, de acuerdo con lo estipulado en el presente Estatuto.
- e. Ejercer la libertad de cátedra, libertad de expresión y pensamiento y de investigación, con responsabilidad y respeto por los lineamientos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional y las políticas que de él se establecen.
- f. Recibir un trato respetuoso de sus superiores, colegas, estudiantes y empleados de la Institución.
- g. Ser escuchados en los procesos disciplinarios o académicos que se les adelanten.
- h. Al reconocimiento de los derechos morales y patrimoniales derivados de la producción investigativa, científica y académica, de conformidad con la reglamentación interna.
- i. Disfrutar de los programas y servicios de Bienestar Institucional.

**Artículo 21. Deberes del profesor.** Además de los derechos derivados del ordenamiento jurídico general, de los Estatutos y el Reglamento Interno de Trabajo, y de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos en ellos, son deberes y restricciones de los profesores, entre otros:

- a. Cumplir con lo establecido en el contrato laboral suscrito entre el profesor y la Fundación Universitaria María Cano, en los reglamentos, en las normas de carácter general y particular que regulen las situaciones académicas o administrativas del profesor y en las directrices, políticas y otros de la Institución.
- b. Ejercer la actividad académica con honradez, objetividad intelectual, ética y respeto por las libertades de los estudiantes y colegas.
- c. Asistir puntualmente a las clases, evaluaciones y demás actividades académicas y culturales que demande su carácter de profesor.
- d. Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.
- e. Permanecer actualizado en los desarrollos académicos y profesionales de su disciplina y en su formación como profesor.
- f. Cumplir con los lineamientos pedagógicos y curriculares definidos por la Institución.
- g. Cumplir con los requisitos establecidos en el escalafón profesoral.
- h. Abstenerse de utilizar los recursos institucionales y el nombre de la Fundación Universitaria María Cano para su beneficio personal o de terceros.
- i. Cumplir el plan de trabajo acordado con su jefe inmediato.
- j. Dar trato respetuoso a las autoridades de la Institución, a los colegas, a los estudiantes y a los empleados.
- k. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- l. Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.

- m. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.

## CAPÍTULO V

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

**Artículo 22. Evaluación.** La evaluación de desempeño es un proceso permanente, orientado al mejoramiento de los procesos de docencia, investigación, extensión y proyección social y administración académica de la Institución.

**Artículo 23. Objetivos de la evaluación de desempeño.**

- a. Apoyar la calidad académica por medio del logro de la misión y los principios institucionales.
- b. Servir de criterio para la inscripción y ascenso en el escalafón profesoral.
- c. Proveer información que le sirva a la Institución para el mejoramiento del currículo y estrategias metodológicas de los procesos docencia, investigación, extensión y proyección social.
- d. Brindar información con miras al desarrollo de programas de capacitación y estímulos a los profesores.
- e. Hacer oportunamente los ajustes y correctivos necesarios para el mejoramiento de la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo.

**Artículo 24. Frecuencia y elementos de la evaluación de desempeño profesoral.** La evaluación de desempeño se realizará en los siguientes momentos:

- a. **Autoevaluación**, el profesor evalúa su desempeño y reconoce sus potencialidades y oportunidades de mejora, para ello se contemplan los siguientes aspectos:
  - Evaluación del compromiso institucional.
  - Evaluación de su desempeño profesoral.
  - Cumplimiento del plan de trabajo.
- b. **Heteroevaluación**, intervienen los estudiantes y la dirección del programa, para emitir concepto en relación con el desempeño del profesor, abordando los parámetros establecidos por la Institución y los planes de trabajo profesoral.

**Artículo 25.** La ponderación definida para cada uno de los componentes que constituyen la evaluación de desempeño son los siguientes:



Evaluación realizada por el estudiante	30%
Autoevaluación	10%
Evaluación de desempeño realizada por la Dirección del programa acorde al plan de trabajo	50%
Aporte al componente estratégico institucional.	10%
Total	100%

**Artículo 26.** El proceso de evaluación estará a cargo del Comité de Asuntos Profesorales, como órgano encargado de realizar seguimiento y control a los asuntos profesorales en la Institución y apoyado por el área de Gestión Humana.

**Parágrafo 1:** El decano y la dirección del programa darán a conocer a los profesores los resultados de la evaluación de manera individual, realizando la realimentación correspondiente y la definición del plan de mejoramiento que de allí se derive.

**Parágrafo 2:** El área de Gestión Humana es la responsable de realizar revisión y seguimiento al cumplimiento de los planes de mejoramiento definidos.

## CAPÍTULO VI

### DEL ESCALAFÓN

**Artículo 27. Escalafón profesoral.** Es el conjunto ordenado y jerárquico de categorías que permiten apreciar el desarrollo de la carrera académica del profesor durante su vinculación a la Institución, teniendo en cuenta los títulos universitarios, experiencia docente y profesional, producción intelectual, competencias en otros idiomas y evaluaciones de su desempeño.

#### **Artículo 28. Criterios de ascenso**

Para ascender en el Escalafón profesoral se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- Título de educación superior según el escalafón establecido.
- Experiencia profesoral cualificada.
- Experiencia directiva, administrativa o académica en la Fundación Universitaria María Cano.
- Acreditar asistencia a un curso en el área de pedagogía y/o docencia universitaria.
- Resultados satisfactorios en las evaluaciones de desempeño.
- Producción académica e intelectual cualificada, aceptada y certificada.
- Cumplir con las actividades de cualificación y capacitación programadas por la Institución.



**Artículo 29. Categorías dentro del Escalafón.** Previo al cumplimiento de los requisitos definidos en el artículo anterior, los profesores vinculados a la Institución podrán ser clasificados en alguna de las siguientes categorías: Profesor auxiliar, Profesor asistente, Profesor asociado y Profesor titular.

**Parágrafo 1:** Estas categorías se definen y diferencian entre sí con base en los requisitos de titulación académica, experiencia laboral, producción intelectual, y otros, que define este estatuto.

**Parágrafo 2:** Para la asignación salarial y la definición del plan de trabajo profesoral se tendrá en cuenta la categoría del profesor.

**Parágrafo 3:** La promoción de los Profesores en las diferentes categorías definidas, está sujeta al cumplimiento de todos los requisitos establecidos para cada categoría.

### **Artículo 30. Requisitos de ingreso a la categoría de Profesor auxiliar**

Son requisitos para acceder a la categoría de Profesor auxiliar:

- a. Poseer título posgradual mínimo en el nivel de especialista en el área académica en la cual se va a desempeñar o áreas afines, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o, en el caso de títulos expedidos en el exterior, estos deberán estar debidamente legalizados.
- b. Acreditar dos (2) años de experiencia como profesor o cinco años de experiencia en su área disciplinar.
- c. Cursar el diplomado institucional Gerencia universitaria María cano.

**Parágrafo 1:** Para aquellos casos que requieran vincular profesores que no haya tenido experiencia como profesor universitario, los decanos deben solicitar aprobación ante el Comité de Asuntos Profesorales para su vinculación.

### **Artículo 31. Requisitos de ingreso a la categoría de Profesor asistente**

Son requisitos para acceder a la categoría de Profesor asistente:

- a. El ejercicio como Profesor auxiliar por un periodo de dos años en la Institución, o, en su defecto, acreditar tres años de experiencia como profesor en categoría similar en otra institución de educación superior.
- b. Poseer título de maestría en la disciplina del programa o áreas afines, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior estos deberán estar debidamente legalizados.
- c. Contar con Cvlac vigente y con participación en un proyecto de investigación en el último año o una publicación académica vigente.
- d. Demostrar participación en actividades institucionales de proyección social.



- e. Acreditar competencia certificada en el **nivel B1** del Marco Común Europeo para el manejo de una segunda lengua.
- f. Mantener evaluación en categoría "Alto" en el desempeño de todas las actividades desarrolladas como Profesor auxiliar.

### **Artículo 32. Requisitos de ingreso a la categoría de Profesor asociado**

Son requisitos para ser Profesor asociado:

- a. El ejercicio como Profesor asistente por un periodo mínimo de tres años en la Institución o cinco años de experiencia como profesor en categoría similar en otra Institución de educación superior.
- b. Poseer título de maestría o doctorado, en el área académica en la cual se va a desempeñar, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior estos deberán estar debidamente legalizados.
- c. Reconocimiento como investigador en una de las categorías de Colciencias.
- d. Competencia certificada en el **nivel B2** del Marco Común Europeo para el manejo de una segunda lengua.
- e. Mantener evaluación en categoría "Alto" en el desempeño de todas las actividades desarrolladas como Profesor asistente.

### **Artículo 33. Profesor titular.**

Para ascender a la categoría de Profesor titular se requiere:

- a. El ejercicio como Profesor asociado por un término mínimo de tres años en la Institución.
- b. Poseer título de doctor o posdoctorado otorgado por una institución autorizada por el Ministerio de Educación Nacional, o convalidado por dicha autoridad en el caso de los títulos obtenidos en el extranjero.
- c. Reconocimiento como investigador tipo Asociado o Senior según el modelo de medición de Colciencias.
- d. Competencia certificada en el **nivel B2** del Marco Común Europeo para el manejo de una segunda lengua.
- e. Mantener evaluación en categoría "Alto" en el desempeño de todas las actividades desarrolladas como Profesor asociado.

**Artículo 34. Para aplicar al Escalafón.** Anualmente el Comité de Asuntos Profesorales definirá las fechas para el inicio de la convocatoria de ascenso al Escalafón, una vez definida estas fechas deberá cumplir con los siguientes requisitos:

El profesor presentará a la dirección del programa los documentos exigidos según la categoría a la que aspira.

- a) El decano de cada facultad previa revisión de las solicitudes, presenta ante el Comité de Asuntos Profesorales el listado de profesores candidatos para el ascenso.
- b) El Comité de Asuntos Profesorales realiza la revisión y análisis de la información, con el fin de garantizar el cumplimiento de todos los requisitos exigidos para la categoría.
- c) El Comité de Asuntos Profesorales una vez realizada el análisis de la información, emite acta con la ubicación de los profesores según la solicitud.
- d) El decano de cada facultad informara al profesor los resultados de la evaluación de ascenso.

**Parágrafo 1.** Los productos presentados en la solicitud de inclusión o ascenso en el Escalafón profesoral, sólo podrán evaluarse en una categoría, por lo tanto, son excluyentes y no acumulables de una categoría a otra.

**Artículo 35. Remuneración.** El Consejo Superior fijará anualmente las remuneraciones correspondientes a las distintas categorías definidas en el escalafón según presupuesto Institucional.

**Artículo 36. Responsables de evaluar la categoría para profesores nuevos.** La responsabilidad de la evaluación para determinar por primera vez, y antes de su nombramiento, la categoría que corresponde a un profesor nuevo que se vincule a la Institución será el Comité de Asuntos Profesorales, quienes, a partir de un primer análisis de los títulos universitarios, y si es el caso, de la experiencia universitaria y la producción intelectual, recomendarán a la Rectoría la categoría en la cual puede ser clasificado el profesor, una vez finalizado el proceso de selección.

## CAPÍTULO VII

### ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

**Artículo 37. Formación y capacitación.** Las actividades de formación y capacitación institucional consisten en la participación de los Profesores en planes de mejoramiento de su nivel profesional, académico y pedagógico. La Institución apoyará la formación y capacitación de sus Profesores, previa definición del plan anual de capacitación y formación, tomando como referente los resultados de la evaluación de desempeño y el Plan de Desarrollo Institucional.

**Artículo 38. Modalidades de formación y capacitación.** Las actividades de formación y capacitación de los profesores de la Institución, se desarrollará a través de:

- a. Programas de formación superior a nivel de posgrado: maestrías y doctorados.
- b. Cursos, seminarios y demás actividades de capacitación en el campo disciplinar del profesor.
- c. Pasantías interinstitucionales.
- d. Actividades de capacitación interna que defina la Institución acorde con lo definido en el plan de capacitación de la Fundación Universitaria María Cano.

**Artículo 39. Apoyos para estudios de maestrías y doctorados.** Para ser beneficiario del apoyo institucional, se requiere:

- a. Ser profesor de tiempo completo de la Institución.
- b. Haber tenido una vinculación con la Institución de mínimo 4 periodos académicos consecutivos, los cuales se contarán de manera anual.
- c. Obtención de evaluación excelente en el desempeño de sus funciones, y demás compromisos académicos durante todo el tiempo de vinculación a la Institución.
- d. No tener sanciones académicas ni disciplinarias.
- e. Demostrar la pertinencia de la formación solicitada con el plan de desarrollo de la Institución, de la facultad y el programa a los cuales se encuentre adscrito.

**Parágrafo 1:** El Comité de Asuntos Profesorales, según presupuesto institucional, reglamentará el procedimiento de convocatorias, postulaciones, aprobación de apoyos económicos y seguimiento académico.

**Artículo 40. Plan de capacitación.** La Vicerrectoría Académica en conjunto con el área de Gestión Humana, definirán anualmente el plan de capacitación y cualificación profesoral, tomando como referente los resultados del proceso de evaluación de desempeño y otras necesidades institucionales y de programa.

## CAPÍTULO VIII

### ESTÍMULOS AL EJERCICIO PROFESORAL

**Artículo 41. Estímulos y distinciones.** Mediante el otorgamiento de estímulos y distinciones la Institución exalta y reconoce la calidad académica de sus profesores, que hayan sobresalido en actividades de docencia, proyección social, investigación, y administración académica.

**Parágrafo 1.** Los incentivos establecidos incluirán apoyo para la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías y otras modalidades que aporten al enriquecimiento académico de los profesores.

**Parágrafo 2:** A los profesores que reciban premio en las diferentes categorías definidas por la Institución se les otorgará diploma de reconocimiento, y de acuerdo con la



disponibilidad presupuestal, un estímulo económico el cual será determinado por resolución rectoral.

**Artículo 42. Reconocimiento a la labor docente.** Este reconocimiento será otorgado anualmente por la Fundación Universitaria María Cano para aquellos profesores que se destaquen por sus altas calidades académicas y profesoras, y por su excelente resultado en el proceso de evaluación durante dos periodos académicos consecutivos. El Consejo de Facultad respectivo postulara los profesores que cumplan los requisitos establecidos.

**Artículo 43. Reconocimiento Profesor emérito.** El Profesor emérito está constituido por personas de larga trayectoria académica marcada por la excelencia, cuyos aportes a la Institución son de reconocido valor y pueden seguir siéndolo, tanto en la docencia como en la investigación. Este reconocimiento será otorgado a aquellos profesores que posean méritos relevantes por su historial académico y servicios destacados en la Institución. El Comité de Asuntos Profesorales establecerá las directrices para este tipo de reconocimiento.

**Artículo 44. Reconocimiento a la producción investigativa.** Es aquel estímulo que concede la Fundación Universitaria María Cano con el propósito de motivar a los profesores para que potencien su producción investigativa con miras a fortalecer los programas curriculares y que contribuya también a la visibilidad de la Institución en los ámbitos nacional e internacional. Se otorgará cada dos años a un profesor con cinco o más años de antigüedad al servicio de la Institución; que participe activamente de un grupo de investigación avalado por la Institución y clasificado por Colciencias durante ese mismo periodo; y que logre la clasificación de los productos derivados de investigación avalados por Colciencias como productos tipo "Top" o "Tipo A", para lo cual se seguirá el modelo de medición de grupos de investigación y los requerimientos de existencia y calidad que sean publicados por dicha entidad para cada convocatoria de medición.

**Parágrafo 1:** Los criterios para el reconocimiento de los estímulos a la producción investigativa serán reglamentados por la Institución conforme a lo establecido por el modelo de medición de Colciencias y sujeto a la disponibilidad presupuestal de la Fundación Universitaria María Cano.

**Parágrafo 2:** En la evaluación de los productos merecedores de reconocimiento se tendrán en cuenta los derechos de autor, teniendo presente que la producción científica, técnica, tecnológica, académica, artística y cultural será propiedad de la Fundación Universitaria María Cano, que podrá explotarla económicamente, sin perjuicio de los derechos morales de autor. Por lo tanto, los autores renuncian expresamente a favor de la Institución cuando el producto sea resultado del vínculo laboral con la Fundación Universitaria María Cano.

**Artículo 45. Premio proyección social María Cano.** Es el reconocimiento para el profesor de la Institución que haya participado o promovido proyectos de proyección





social con alto impacto comunitario o de transformación social. Los profesores serán postulados por la Vicerrectoría del Extensión y Proyección Social con el apoyo de los consejos de facultad respectivo. Dicho reconocimiento será otorgado anualmente.

**Artículo 46. Reconocimiento “Trayectoria Institucional”.** Se otorgará a quien hubiere sido profesor de la Fundación Universitaria María Cano por más de diez (10) años y se haya destacado por acciones realizadas para la consolidación de la comunidad académica, así como haber hecho contribuciones para el crecimiento de la misma en los procesos de investigación, docencia y extensión. Dicho reconocimiento será definido por el Consejo Académico.

## CAPÍTULO IX

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 47. Principios disciplinarios.** El régimen disciplinario del profesor de la Fundación Universitaria María Cano se basa en los derechos constitucionales del debido proceso y la presunción de inocencia. Las garantías, procedimientos, instancias y sanciones a que hubiere lugar se seguirán de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo vigente en la Institución, el Estatuto Profesoral, el contrato laboral suscrito entre el profesor y la Fundación Universitaria María Cano, el Código Sustantivo de Trabajo, acuerdos, resoluciones rectorales y demás normas concordantes del ordenamiento colombiano.

**Artículo 48. Falta disciplinaria académica.** Constituirá falta disciplinaria académica la cometida por el profesor por el incumplimiento de las funciones académicas y de los deberes, la violación de los compromisos contractuales adquiridos con la Institución, el abuso de los derechos, la violación de las prohibiciones, o el incurrir en alguna de las conductas señaladas como faltas graves y leves en el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, en el contrato laboral, acuerdos y resoluciones rectorales y demás normas concordantes.

**Artículo 49. Acción disciplinaria académica.** Todo acto que pudiere constituir falta disciplinaria académica por parte de un profesor originará una acción disciplinaria académica, cuyo ejercicio será independiente de la acción administrativa laboral, penal, contravencional y civil, a que su conducta diere lugar.

**Parágrafo 1.** La acción disciplinaria académica estará regida por las siguientes normas:

- a) El derecho del profesor a conocer el informe y las pruebas que se alleguen para el análisis del caso.
- b) El derecho del profesor a ser oído en descargos y a solicitar la práctica de las pruebas que considere necesarias.

- c) El derecho del profesor a estar asesorado y representado, en los términos previstos en la legislación laboral.

**Parágrafo 1.** La acción disciplinaria académica prescribirá 3 años partir de su comisión.

**Artículo 50. Iniciación de la acción disciplinaria académica.** La acción disciplinaria se iniciará de oficio, por información o queja formulada por el jefe inmediato y será tramitada por el decano de la facultad y decidida y calificada por el Consejo Académico.

**Artículo 51.** Para el caso de la calificación de una falta académica a los profesores se aplicarán las normas sobre procedimiento disciplinario académico a que alude el artículo inmediatamente anterior y su calificación estará precedida del siguiente procedimiento:

- a) Conocida la queja, o el hecho, de manera inmediata se documentará por parte del jefe inmediato acerca de lo ocurrido y compulsará copias al decano respectivo.
- b) Si de la documentación examinada se concluyere que existe presunta falta disciplinaria académica se citará al profesor a audiencia de descargos ante el decano respectivo, y concluida esta se practicarán las pruebas conducentes por aquel solicitadas; el decano decidirá si archiva el procedimiento o compulsar copias al Consejo Académico, quien calificará o no la conducta como falta disciplinable, en caso de no ser calificada como tal, archivará la acción iniciada, en caso contrario compulsará copias al Gerente de gestión humana con la solicitud de iniciar procedimiento administrativo laboral por incumplimiento a las obligaciones contractuales.
- c) La calificación y decisión del Consejo Académico no admite recurso alguno.

**Parágrafo 1.** Ningún documento o queja de carácter anónimo dará lugar a investigación disciplinaria.

## CAPÍTULO X

### RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

**Artículo 52. Faltas disciplinarias académicas.** Las faltas disciplinarias académicas se calificarán por el Vicerrector Académico, previo estudio del Consejo Académico como graves y leves, según su naturaleza y efectos, y lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, acuerdos y resoluciones rectorales según las modalidades y circunstancias del hecho, y los motivos determinantes

**Parágrafo 1.** Las faltas graves darán lugar a la terminación del contrato de trabajo del Profesor con justa causa por parte de la Institución, previo agotamiento del procedimiento académico y laboral.



**Artículo 53. Competencia y procedimiento.** La competencia y el procedimiento para la imposición de sanciones se seguirán de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución y el Estatuto Profesoral.

**Artículo 54. Remisión normativa.** En lo no previsto expresamente en esta Reglamentación, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes de orden nacional e interno.

## CAPÍTULO XI

### DEL RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN

**Artículo 55. Representación profesoral.** La Fundación Universitaria María Cano promueve la efectiva participación de los profesores en la vida universitaria, a través de los órganos de gobierno. Para ello, garantiza la deliberación conjunta sobre políticas académicas y administrativas y facilitará la circulación fluida de información entre los miembros de la Comunidad Universitaria.

**Parágrafo 1:** Los profesores tendrán participación en el Consejo Superior Universitario, Consejo Académico y consejos de facultad, de acuerdo con la reglamentación expedida por la Institución para tal fin.

**Artículo 56. Requisitos para la representación.** Los requisitos que deben cumplir los profesores representantes en los diferentes órganos de gobierno de la Institución son los siguientes:

- a) Estar vinculado académicamente a la Fundación Universitaria María Cano bajo las modalidades de medio tiempo y tiempo completo.
- b) Haber laborado por lo menos 1 año en la Institución como profesor.

**Artículo 57. Períodos.** Los representantes de los profesores serán elegidos para un periodo de dos (2) años y podrán ser re-elegidos siempre y cuando cumplan con cada uno de los requisitos estipulados en el artículo anterior.

## CAPÍTULO XII

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 58.** El presente Estatuto forma parte integrante de Reglamento Interno de Trabajo y del contrato establecido con el profesor, quien declara conocerlo y aceptarlo en el momento de la firma de su contrato laboral con la Institución.



**María Cano**  
Fundación Universitaria

**Artículo 59.** Facúltese al Rector según sus competencias estatutarias para expedir las normas complementarias en la aplicación del presente Estatuto, previo visto bueno del Consejo Académico, siempre conforme a los principios que inspiran a la Fundación Universitaria María Cano.

**Artículo 60.** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones establecidas en el anterior Estatuto.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, a los 27 días del mes de septiembre de 2017.

**LIGIA GONZÁLEZ BETANCUR**  
Presidenta

**DIANA MARÍA GAVIRIA PALACIO**  
Secretaria General