

**ACUERDO No. 038 de 2024  
(10 de diciembre)**

**POR EL CUAL SE APRUEBA EL NUEVO ESTATUTO PROFESORAL DE LA  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**

La Asamblea de Fundadores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en uso de sus atribuciones estatutarias establecidas en el artículo 32 literal n) del Acuerdo 006 del 15 de marzo de 2016, y

**CONSIDERANDO:**

1. Que los cambios en el entorno internacional y nacional de la educación superior definen retos para el cumplimiento de la misión institucional al tiempo que constituyen un llamado para la innovación y la mejora continua;
2. Que los profesores son un pilar fundamental para el desarrollo de la misión institucional y que por ello es necesario fortalecer las estrategias y mecanismos para atraer, retener y desarrollar el mejor talento humano al servicio de la docencia, la investigación y la proyección social;
3. Que en el marco de los procesos de autoevaluación y autorregulación se revisaron las estrategias institucionales de ingreso, desarrollo y evaluación contenidas en el Acuerdo 014 de 2013 “Estatuto profesoral” y se encontró que era necesario definir mecanismos más pertinentes que permitieran consolidar la comunidad de profesores en función de los nuevos retos y oportunidades;
4. Que en concordancia con la autoevaluación de las Condiciones institucionales realizada en 2022 el Plan de desarrollo institucional 2021-2025 contempla la actualización de la normativa que rige las actividades académicas y administrativas de la Institución y establece como uno de los productos puntuales de este proceso la formulación e implementación de un nuevo Estatuto profesoral;

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1.** Aprobar el nuevo **Estatuto profesoral** de Uniautónoma del Cauca, contenido en el documento que sigue a este Acuerdo y del cual forma parte integral.

**ARTÍCULO 2.** Ordenar al Representante legal la estructuración y ejecución de un plan de implementación para poner en marcha el nuevo Estatuto profesoral. El plan definirá una ruta de implementación que tendrá en cuenta los siguientes aspectos: i) Estrategias de socialización y apropiación con la comunidad académica y en especial con los profesores; ii) Lineamientos para la transición entre el antiguo y el nuevo Estatuto; iv) Cronograma de implementación de acuerdo con los requerimientos del desarrollo y los recursos institucionales.

**ARTÍCULO 3.** Ordenar al Representante legal, al Rector, a los Vicerrectores y a las demás autoridades institucionales tomar las medidas pertinentes para asegurar la eficaz implementación del presente Estatuto.

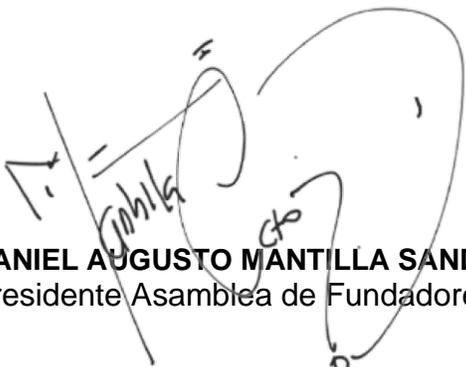
**ARTÍCULO 4.** Corresponde a la Asamblea de Fundadores la reforma del presente Estatuto profesoral.

**ARTÍCULO 5.** Excepto que se indique otra cosa, corresponde a la rectoría la resolución de los casos que se presenten por causa o con ocasión de la aplicación del presente Estatuto profesoral. El Rector podrá solicitar la asistencia de otras instancias institucionales cuando la pertinencia del caso lo reclame.

**ARTÍCULO 6.** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la normativa que le sea contraria y en especial el Acuerdo 014 del 29 de julio de 2013.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Dado en Popayán a los diez (10) días del mes de diciembre de 2024.



**DANIEL AUGUSTO MANTILLA SANDOVAL**  
Presidente Asamblea de Fundadores



**EDUARDO ADOLFO MUÑOZ PORTILLA**  
Secretario Asamblea de Fundadores

## **ESTATUTO PROFESORAL**

### **Asamblea de Fundadores**

Bruno Mantilla Pinto, *Presidente honorario*

Daniel Augusto Mantilla Sandoval, *Presidente*

Ana Beatriz López, *Integrante*

Araminta Sandoval López, *Integrante*

Edgar Cristóbal Delgado Delgado, *Integrante*

Rubén Darío Mantilla Sandoval, *Integrante*

Martha Elena Segura Sandoval, *Integrante*

### **Directivos institucionales**

Rubén Darío Mantilla Sandoval, *Representante legal y Rector*

Sebastián Toro Vélez, *Vicerrector académico*

Julián Andrés Caicedo Muñoz, *Vicerrector de investigación*

Santiago Muñoz de la Rosa, *Vicerrector de relacionamiento con el entorno*

Oscar Alvarado Muñoz, *Director de planeación y evaluación*

Manuel Andrés Belalcázar Sandoval, *Director general administrativo*

Ana Beatriz Sandoval López, *Directora de proyectos especiales y estratégicos*

Lorena Isabel Tobar Estrada, *Directora de Posicionamiento*

Eduardo Adolfo Muñoz Portilla, *Secretario general*

## CONTENIDO

### 1. Aspectos Generales

#### 1.1. Objetivos y alcance

#### 1.2. Modelo para la gestión de la Comunidad de profesores en Uniautónoma

#### 1.3. Derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de interés.

##### 1.3.1. Derechos

##### 1.3.2. Deberes

##### 1.3.3. Prohibiciones

##### 1.3.4. Incompatibilidades, inhabilidades y conflicto de intereses

### 2. Modelo para la vinculación docente

#### 2.1. El perfil del profesorado de Uniautónoma del Cauca

#### 2.2. Contratación y dedicación de los profesores

##### 2.2.1. Profesorado de planta

##### 2.2.2. Profesorado ocasional

##### 2.2.3. Profesorado de cátedra

##### 2.2.4. Lineamientos especiales

#### 2.3. Estructura de Compensación

##### 2.3.1. Compensaciones de carácter económico

##### 2.3.2. Compensación a través de estímulos y títulos honoríficos

### 3. El escalafón docente

#### 3.1. Definición y propósitos del escalafón

#### 3.2. Categorías y requisitos para la clasificación y ascenso

#### 4. El Programa de formación docente-PFD

##### 4.1. Definición y propósitos

##### 4.2. Gestión del Programa de formación docente

#### 5. La evaluación del desempeño del profesorado

##### 5.1. Definición y propósitos de la evaluación

##### 5.2. Lineamientos generales para la evaluación

##### 5.3. Aspectos a evaluar

##### 5.3.1. Evaluación de la enseñanza

##### 5.3.2 Evaluación de la producción y la gestión

##### 5.4. Gestión de la evaluación

#### 6. Régimen disciplinario

##### 6.1. Aspectos generales

##### 6.2. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria

##### 6.3. Clasificación de las Faltas

##### 6.4. Sanciones disciplinarias

##### 6.5. Aplicación de las Sanciones

##### 6.6. Sanciones correctivas alternativas

##### 6.7. Comité de investigación disciplinaria de profesores

##### 6.8. Procedimiento

##### 6.8.1. Indagación preliminar

##### 6.8.2. Apertura de investigación

##### 6.8.3. Término de la investigación disciplinaria

##### 6.8.4. Pliego de cargos

##### 6.8.5. Término para fallar

##### 6.8.6. Indicación de recursos procedentes

##### 6.8.7. Comunicación Sobre Sanción

##### 6.8.8. La Prescripción

## 1. Aspectos Generales

### 1.1. Objetivos y alcance

El **objetivo general** del presente Estatuto profesoral es **“Establecer los mecanismos que contribuyan a la consolidación de la comunidad de profesores de Uniautónoma del Cauca, asegurando el desarrollo de la misión institucional”**.

En esa vía son **objetivos específicos** los siguientes:

- Regular las relaciones entre la institución y sus profesores en un marco de transparencia, equidad, claridad y promoción del talento humano.
- Definir los lineamientos para atraer y vincular talento humano con altas calidades para el desarrollo de la docencia, la investigación, la creación, la proyección social, la extensión, la internacionalización y la gestión académica.
- Establecer los mecanismos y lineamientos para la evaluación, cualificación, desarrollo y retención de los profesores.
- Promover el bienestar, el sentido de pertenencia y la construcción de comunidad entre los profesores de la institución.
- Promover la constitución de una comunidad de profesores creativa, dinámica e innovadora que contribuya activamente al desarrollo de la misión institucional.

Los lineamientos provistos en el presente *Estatuto profesoral* forman parte integral del contrato de trabajo que se suscriba con cualquiera de los miembros del cuerpo profesoral. Es responsabilidad de las autoridades institucionales y en especial del Representante legal velar por su estricto cumplimiento. Este Estatuto tiene el siguiente **alcance**:

- La realización de todas las actividades relacionadas con la vinculación, el desarrollo y la evaluación de los profesores. Esto incluye las actividades de selección, contratación y cualificación, así como el ascenso en el escalafón docente, la evaluación del desempeño y el régimen disciplinario aplicable.
- Todos los profesores de planta de la institución y los ocasionales y catedráticos en lo que les sea aplicable.

### 1. 2. Modelo para la gestión de la Comunidad de profesores en Uniautónoma

Consolidar una comunidad de profesores significa contar con un cuerpo docente cualificado y comprometido en el más alto nivel con los propósitos de la docencia, la investigación, la proyección social y la gestión en los programas académicos y en la institución. Se trata de un proceso que involucra diversos aspectos que van desde la

existencia de políticas, que fijan los lineamientos, hasta la ejecución de acciones concretas en los diversos momentos de la trayectoria de un profesor.

En esa vía, un modelo de gestión de la comunidad de profesores no es más que un arreglo que define los elementos y las estrategias a través de los cuales se configura un ambiente institucional que potencia las capacidades de los docentes y que genera resultados relevantes en las funciones sustantivas. En la práctica, este modelo define el modo en que la institución despliega el proceso de talento humano para el personal docente a través de un ciclo que incluye las actividades de Vinculación, Desarrollo y Evaluación.

El modelo de gestión para la comunidad de profesores Uniautónoma se rige bajo las siguientes premisas:

- *Integralidad:* la gestión de la comunidad de profesores involucra todos los aspectos que definen la relación profesor-institución. Esta comienza con las acciones mediante las cuales se atrae a nuevos talentos y se los incorpora; continua con el desarrollo de las funciones propias del profesor, la cualificación en el marco de las estrategias de formación, la promoción, el bienestar, el seguimiento y la evaluación y se extiende más allá de la culminación del vínculo laboral a través de acciones de retroalimentación y aprendizaje organizacional.
- *Enfoque en el desarrollo de la carrera:* la docencia universitaria es una profesión que tiene una alta responsabilidad social. Lo ideal es que quien la ejerza lo haga como vocación y como proyecto de vida. Por ello la gestión de la comunidad de profesores procurará las condiciones para la permanencia, cualificación, evaluación y mejora continua del desempeño en un marco de opciones de promoción y reconocimiento.
- *Mejoramiento continuo:* el seguimiento y la evaluación son la base del mejoramiento. Por ello es necesario diseñar y poner en marcha mecanismos que permitan evaluar en el corto, el mediano y largo plazo el desempeño de los profesores, de los equipos de profesores y de los procesos y planes asociados a la actividad docente.
- *Flexibilidad:* las estrategias, los instrumentos y las acciones para asegurar la consolidación de la comunidad de profesores deben ser flexibles para adaptarse a las necesidades propias de los programas y a los retos que surgen como resultado del desarrollo institucional y los cambios en el entorno social.
- *Revisión:* las políticas, las estrategias e instrumentos deben revisarse periódicamente a fin de constatar que tienen la capacidad de generar los resultados esperados.

Como responsables ejecutivos del desarrollo del modelo están las principales autoridades académicas a la cabeza del Rector, la vicerrectoría académica, el Centro de Desarrollo Profesorado e Innovación Educativa, la División de talento humano.

El Sistema interno de aseguramiento de la calidad-SIAC y los planes de desarrollo institucional PDI, son mecanismos que permiten el seguimiento y la mejora, así como la

articulación de las estrategias con los recursos y los responsables del despliegue de este modelo.

### **1.3. Derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de interés.**

#### **1.3.1. Derechos**

Además de los derechos consagrados en las normas superiores y de los derivados de la naturaleza de la relación contractual, los profesores tienen los siguientes derechos:

- a. Ejercer sus actividades académicas en el marco del principio de libertad de cátedra.
- b. Recibir trato adecuado y respetuoso de parte de los superiores, colegas, estudiantes, empleados y en general de todos los miembros de la comunidad académica.
- c. Tener condiciones dignas de trabajo dentro de la Institución.
- d. Participar en los programas de formación docente de acuerdo con los lineamientos establecidos en el presente Estatuto.
- e. Recibir reconocimiento académico y salarial y participar de los incentivos y estímulos conforme a lo establecido en el presente Estatuto y en las demás políticas y reglamentaciones institucionales.
- f. Ascender en el Escalafón docente de conformidad con los lineamientos establecidos en el presente Estatuto.
- g. Elegir y ser elegido para las posiciones que corresponda a profesores en los órganos directivos, asesores y colegiados de la institución.
- h. Presentar inquietudes o desacuerdos con relación a asuntos de interés de la institución a través de sus representantes, en las instancias previstas institucionalmente para ello.
- i. Conocer y recibir retroalimentación sobre los resultados de las evaluaciones a su desempeño.
- j. Conocer, en caso de que sea objeto de un proceso disciplinario, el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación, ser oído en declaración de los cargos e interponer los recursos establecidos en la ley y en este estatuto.
- k. Cambiar la dedicación y el perfil de desempeño de acuerdo con lo establecido en el presente estatuto.
- l. Recibir una asignación de labor académica de acuerdo con su perfil de desempeño.

#### **1.3.2. Deberes**

Además de las obligaciones que se derivan de las normas superiores y de la naturaleza jurídica de la relación contractual, los profesores de la institución tienen los siguientes deberes:

- a. Desarrollar las funciones, las actividades y proyectos de docencia, investigación, proyección social, gestión y las demás que les sean asignadas con responsabilidad, eficacia y eficiencia.
- b. Desempeñar sus funciones en concordancia con la Misión, el Proyecto Educativo Universitario, el Estatuto profesoral, el Plan de desarrollo, los Proyectos educativos de los programas, las políticas y los demás instrumentos normativos y de dirección de la Institución y de los programas académicos.
- c. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión, a su condición de profesores, a la propiedad intelectual, a la ética científica y a los lineamientos establecidos en el Código de Buen Gobierno de Uniautónoma del Cauca.
- d. Participar en la elaboración y cumplir con los planes de trabajo, dentro de los términos acordados con la Institución.
- e. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades institucionales, a sus colegas, estudiantes y dependientes.
- f. Contribuir en los procesos de desarrollo, actualización e innovación educativa y curricular de los programas académicos y cursos en los que participa.
- g. Planificar y ejecutar las actividades docentes, de investigación, de creación, de proyección social, extensión, internacionalización y de gestión de conformidad con los lineamientos institucionales.
- h. Preparar y actualizar los temas, los métodos y los materiales didácticos de los cursos a su cargo, y evaluarlos con objetividad, equidad y observancia de los lineamientos institucionales sobre evaluación.
- i. Asistir puntualmente a sus clases, según los horarios establecidos y los escenarios de desarrollo de los cursos, y participar en las actividades a las cuales sean convocados por las autoridades académicas.
- j. Retroalimentar a los estudiantes con respecto a los resultados obtenidos en la evaluación según los lineamientos institucionales, y resolver de forma adecuada y oportuna los reclamos sobre calificaciones y los demás asuntos relacionados con los cursos a su cargo, conforme a las normas institucionales.
- k. Registrar los resultados de la evaluación de acuerdo con el calendario académico y los demás lineamientos institucionales.
- l. Participar en las actividades de autoevaluación institucional y de programas de acuerdo con las directrices que emitan las autoridades institucionales.
- m. Entregar a la Institución para su vinculación, evaluación y promoción la información y las evidencias pertinentes.
- n. Actualizar periódicamente los datos en los sistemas de información de la institución, así como en los sistemas de información académica y científica en los que participa la institución, así como la hoja de vida acreditando los soportes respectivos.
- o. Mantenerse actualizado en los avances teóricos, metodológicos y prácticos de la disciplina o profesión en la que ejerce su trabajo como profesor.

### 1.3.3. Prohibiciones

A los profesores les está prohibido:

- a. Abandonar o suspender sus labores injustificadamente o sin autorización previa de la autoridad académica respectiva.
- b. Portar armas dentro de las sedes institucionales o en los espacios en los que se encuentre en representación institucional.
- c. Hacer proposiciones indecorosas o incurrir en comportamientos que atenten contra la libertad y dignidad personal.
- d. Asistir a la Institución o a eventos en que la represente, bajo los efectos del alcohol o de drogas psicotrópicas.
- e. Ejercer acciones de discriminación cultural, económica, ideológica, social, religiosa, de género u orientación sexual, raza u otras.
- f. Entorpecer o impedir el normal desarrollo de las actividades universitarias.
- g. Plagiar o apropiarse de obras o realizaciones de otros autores para hacerlas aparecer como de su autoría.
- h. Transferir o usufructuar indebidamente propiedad que patrimonialmente pertenezca a Uniautónoma del Cauca.

#### 1.3.4. Incompatibilidades, inhabilidades y conflicto de intereses

Son **Incompatibilidades** en el ejercicio del cargo de profesor en Uniautónoma del Cauca las siguientes:

- a. Actuar como agente a título personal o por interpuesta persona o apoderado para prestar servicios de asistencia, representación o asesoría en reclamos administrativos, judiciales y académicos en contra de Uniautónoma del Cauca.
- b. Desempeñarse como docente de tiempo completo en otra institución de educación superior cuando su vinculación con Uniautónoma del Cauca sea la de profesor de tiempo completo.
- c. Desempeñarse en cargos de dirección académica o administrativa en otra institución de educación superior cuando se ejercen estos cargos en Uniautónoma del Cauca.

Estará **inhabilitado** para el ejercicio del cargo de profesor en Uniautónoma del Cauca:

- a. Quien por acto de autoridad competente haya sido suspendido o excluido del ejercicio de su profesión.
- b. Quien haya sido desvinculado de instituciones de educación por faltas graves en el ejercicio de la docencia.
- c. Quien por faltas a la ética haya sido suspendido temporal o definitivamente del ejercicio profesional.
- d. El extranjero que no tenga permiso de trabajo en Colombia.

El profesor deberá conocer y seguir los lineamientos establecidos en el Código de Buen Gobierno de la institución e informar a su superior inmediato cuando en el ejercicio de sus funciones se pueda presentar un **conflicto de interés**. El profesor se abstendrá de participar en las decisiones afectadas por el conflicto de interés.

## 2. Modelo para la vinculación docente

El *Modelo de vinculación* define los lineamientos para:

- El perfil del profesorado de la institución.
- Las modalidades de contratación y dedicación de los profesores según nivel de formación en la oferta académica.
- La estructura de compensación

### 2.1. El perfil del profesorado de Uniautónoma del Cauca

El *Perfil del profesorado de Uniautónoma* es el conjunto de características que distinguen a un docente de la institución y que dan cuenta de sus competencias y capacidades para la docencia, la investigación, la proyección social, la extensión, la internacionalización y la gestión en función de la identidad institucional y de los proyectos educativos de los programas académicos. Estas se desarrollan a lo largo de su permanencia en la institución a través del centro de desarrollo profesoral, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional.

En ese orden de ideas el perfil del profesorado de Uniautónoma se configura a partir de las siguientes características:

**I. Características institucionales.** Las características que responden a la identidad institucional expresada en la Misión, la Visión y el PEU. Este apartado del Perfil corresponde a competencias, valores o actitudes que al desplegarse permiten realizar los fines institucionales. Ellas son:

- a. Sensibilidad social:** habilidad para entender los sentimientos y pensamientos de los otros.
- b. Creatividad, dinamismo e innovación:** capacidades relacionadas con la exploración de nuevos caminos para afrontar los desafíos del proceso de enseñanza-aprendizaje y generar soluciones innovadoras que dinamizan el ejercicio docente y transforman los entornos de aprendizaje, de investigación y de interacción.
- c. Capacidad para aprender, desaprender y reaprender:** actitudes que permiten la creación de nuevos contenidos y conocimientos pedagógicos; disposición para dejar a un lado los paradigmas; y talento para generar modos nuevos de entendimiento y comportamiento en torno al significado de la enseñanza-aprendizaje y del rol del docente.
- d. Capacidad para planear, ejecutar y evaluar:** conjunto de capacidades para la identificación de problemas, la estructuración de soluciones, su puesta en marcha y la valoración de los resultados obtenidos.

**II. Características genéricas:** se refieren a las especificaciones mínimas de ingreso en aspectos como el nivel formativo, el dominio del idioma inglés y a la experiencia en docencia, investigación o proyección social. Ellas son:

- a. Formación:** Se establece, como regla general de ingreso para el profesor, que tenga como nivel mínimo de formación *Especialización* y preferiblemente *Maestría* – o *Especialidad médico* para los programas de salud.
- b. Idioma:** Se establece el Nivel B1 de inglés en el Marco común europeo de referencias para lenguas extranjeras. Cuando el profesor no acredite la condición para su ingreso se acordará un plan de mejora.
- c. Experiencia:** Se establece al menos un año de experiencia en docencia. Cuando el profesor no acredite la condición para su ingreso se acordará un plan de mejora.

**III. Características específicas.** Responden a las necesidades de las propuestas formativas, de investigación, proyección social, extensión, internacionalización y gestión expresadas en los proyectos educativos de los programas académicos PEP.

En síntesis, el perfil del *profesorado de Uniautónoma* se compone de una serie de características con las que el docente ingresa a la institución, que se perfeccionan a lo largo de la carrera académica a través de los procesos de cualificación que lidera el *Centro de Desarrollo Profesorado e Innovación Educativa*, del ascenso en el *Escalafón* y de los aprendizajes, esfuerzos y experiencias propias del docente.

Desde luego la implementación del perfil es un proceso que debe tener en cuenta las realidades institucionales y el nivel de desarrollo de los programas académicos. Por ello la Institución establecerá una implementación por etapas, así como la generación de lineamientos para estructurar la transición o atender necesidades particulares en un marco de flexibilidad que posibilite el desarrollo académico en una visión de calidad.

## 2.2. Contratación y dedicación de los profesores

Los profesores de Uniautónoma del Cauca se vincularán contractualmente a la institución bajo tres modalidades básicas a saber: Planta, Ocasional y Cátedra. De acuerdo con la modalidad desarrollarán actividades de docencia, investigación, internacionalización, proyección social, extensión y gestión en función de las necesidades de los programas a los cuales presten sus servicios

### 2.2.1. Profesorado de planta

Se entenderá como **Profesor de Planta** al docente con dedicación de medio tiempo o tiempo completo cuyo contrato tenga una duración mínima de 11 meses. En ese sentido la duración del contrato puede ser a término fijo por 11 meses, superior a 11 meses, o a término indefinido.

El profesorado de planta conformará el núcleo docente de un programa académico o de un componente o área curricular de carácter institucional. A ellos se asignarán las principales responsabilidades en la docencia, la investigación, la proyección social, la internacionalización, la extensión y la gestión de los programas académicos y de la institución.

La designación de los profesores de planta profesoral se realizará de conformidad con los siguientes lineamientos:

- Los cupos para profesores de planta se cubrirán a través del proceso de selección y mediante convocatoria. Tendrá prioridad el profesorado que no siendo de planta haya prestado sus servicios al respectivo programa académico siempre que cumplan los requisitos previstos en la convocatoria y los resultados en la evaluación de su desempeño sean positivos.
- Se entenderá que existe un cupo para profesor de planta cuando: i) deba reemplazarse un profesor de planta por cesación de su vinculación ii) se genere una necesidad derivada del crecimiento del programa, de su sostenibilidad académica o de los procesos de mejoramiento y calidad.
- El número de profesores de planta en un programa se podrá incrementar siempre que existan las condiciones académicas y financieras que lo hagan sostenible.

La distribución de la labor académica para el profesorado de planta se realizará conforme a los siguientes criterios generales:

- Todo el profesorado de planta desarrollará actividades de docencia directa de mínimo 5 (cinco) horas a la semana, en cada semestre o periodo académico. La asignación podrá darse en pregrado o posgrado de acuerdo con el perfil del profesor.
- La asignación de labores en las funciones tendrá en cuenta el perfil formativo del profesorado, su experiencia en investigación y la evaluación del desempeño a partir del portafolio.
- El profesorado con más alta graduación académica o clasificación en Minciencias se asignará, preferentemente a labores de investigación.
- Las actividades y proyectos de docencia, investigación, proyección social y gestión que requieren la conformación de equipos de trabajo serán lideradas por el profesorado de planta.
- El profesorado de planta que se vincula por primera vez a la institución o los ocasionales que pasan a ser de planta, iniciarán con un contrato a 11 meses y se clasifican en la categoría Auxiliar del escalafón docente.
- La duración de los contratos del profesorado de planta se asociará al desarrollo de la carrera académica -su desempeño y ascenso en el escalafón docente- y a las necesidades y capacidades de los programas a los que se vinculan.

### 2.2.2. Profesorado ocasional

Serán parte del **Profesorado ocasional** los docentes de medio tiempo o tiempo completo cuyos contratos tengan una duración igual a la del semestre académico o en

todo caso inferior a la de un docente de planta. El profesorado ocasional recibirá asignaciones de labor en las funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social, internacionalización, extensión y excepcionalmente en la gestión.

El profesorado ocasional apoyará a los docentes de planta en las actividades y proyectos de acuerdo con las necesidades propias del desarrollo de cada programa. La distribución de la labor académica para este profesorado se realizará conforme a los siguientes criterios generales:

- La asignación principal -es decir la de mayor tiempo asignado- para el profesorado ocasional será la docencia directa en pregrado o posgrado de acuerdo con el perfil del profesor.
- La asignación de tiempo para labores distintas a la docencia directa podrá darse en las funciones de investigación, proyección social, internacionalización, extensión o gestión siempre que ello conduzca a la obtención de productos o resultados específicos en el tiempo de la contratación.
- Cuando las tareas o proyectos de proyección social, investigación o gestión se den en el marco de equipos de trabajo, el profesorado ocasional actuará como integrante del equipo y solo en casos excepcionales como líder cuando sus superiores así lo dispongan.

### 2.2.3. Profesorado de cátedra

Se entenderá como **Profesorado de cátedra** a los docentes que se contratan para desarrollar exclusivamente actividades de docencia directa en un tiempo no superior a lo asignado en docencia a un profesor de medio tiempo de la institución.

El profesorado de cátedra se contratará para las necesidades específicas de los programas académicos asociadas a tres situaciones así:

- Para atender cursos en los cuales el número de estudiantes excede la capacidad de atención del profesorado de planta u ocasional. En este caso el profesorado de cátedra desarrollará el curso según los lineamientos del principal.
- Para atender cursos en los que se requiera el dominio de una tecnología, una técnica especializada o un conocimiento específico que no esté disponible entre el profesorado de planta u ocasional.
- Para atender cursos en los que los resultados de aprendizaje se asocien directamente con aspectos prácticos de la disciplina o de interacción directa con el entorno en los que la experiencia profesional del profesorado constituye un valor agregado relevante. En este caso, el profesorado de cátedra deberá estar vinculado al sector específico en el que tal experiencia práctica se verifica o haber acumulado en su vida laboral o profesional una experiencia que sea significativa.

Corresponde al Consejo Académico el estudio y aprobación de la *Labor académica* según la propuesta que presente la rectoría. Se entiende como Labor académica el instrumento de planeación operativa que define la asignación de actividades y tiempos a cada uno de los profesores de la institución.

## 2.2.4. Lineamientos especiales

De conformidad con las normas del *Código Sustantivo del Trabajo* el profesorado tendrá una sola relación laboral con la Institución. Cuando un profesor sea designado para un cargo de dirección académica o administrativa percibirá el salario correspondiente a dicho cargo. Durante el tiempo de coexistencia de funciones no existirá solución de continuidad para efectos de su relación laboral y del escalafón docente, siempre y cuando ejerza horas de docencia directa. Terminadas las funciones de dirección académica o administrativa, el docente retornará al cargo de profesor con todas las condiciones salariales y prestaciones legales correspondientes a la categoría a la cual pertenece.

## 2.3. Estructura de reconocimientos

Los reconocimientos son el conjunto de beneficios que el profesorado puede recibir de la Institución. Estos se clasifican en tres categorías: *Económicos* -que implican la entrega de dinero-; *Estímulos*-que implican el disfrute de un bien o servicio que se entrega en especie como reconocimiento a una labor y *Honoríficos* -consistentes en títulos de honor que se entregan como reconocimiento especial a la trayectoria o al desempeño.

### 2.3.1. Compensaciones de carácter económico

La compensación de carácter económico está constituida por: i) el salario y las prestaciones sociales correspondientes, ii) el aumento en el valor del salario por ascenso en el escalafón docente y iii) los incentivos por desempeño calificado en las funciones sustantivas o la gestión, la docencia en los programas de posgrado y por el ejercicio de cargos de dirección. Las compensaciones económicas se definirán con arreglo a los siguientes lineamientos:

#### a. Salario y prestaciones sociales

Las autoridades institucionales establecerán un salario básico diferenciado para profesores ocasionales y de planta con arreglo a las siguientes directrices:

- El salario que percibirán los profesores Ocasionales sin título doctoral será igual al Salario Básico definido para esta modalidad. A este salario se le llamará Salario Básico Ocasional (SBO).
- Los profesores Ocasionales con título de doctorado percibirán un salario correspondiente al Salario Básico Ocasional incrementado en un 15% ( $SBO \times 1,15$ ).
- El salario básico de los profesores que ingresan a la planta en la categoría Auxiliar corresponderá al Salario Básico Ocasional incrementado en un 15% ( $SBO \times 1,15$ ). Este valor se denominará Salario Básico Planta (SBP) y se utilizará para el cálculo de los incrementos por ascenso en el Escalafón.

Los profesores vinculados en la modalidad de Cátedra percibirán el salario correspondiente al valor de la hora cátedra multiplicado por el número de horas asignadas efectivamente desarrolladas. La institución establecerá valores de hora cátedra diferenciales para pregrado y posgrado.

**b. Aumento en el valor del salario por ascenso en el escalafón docente**

El salario de los profesores de planta se incrementará en función de su ascenso de categoría en el escalafón docente de conformidad con el siguiente cuadro:

**Cuadro 1. Porcentaje de incremento salarial por ascenso en el Escalafón**

Categoría	% adicional sobre el Salario Básico Planta (SBP)
Auxiliar	-
Asistente	25
Asociado	40
Titular	50

Fuente: elaboración propia, 2024

Para cada categoría el valor final del salario del profesorado que asciende se calcula conforme a la fórmula:

$$SP= SBP (1+\% adicional)$$

En donde:

SP: salario del profesorado

SBP: valor del salario básico planta al momento de hacer efectivo el incremento

**c. Incentivos por desempeño calificado en las funciones sustantivas y en la gestión**

Se reconocerá con un incentivo económico a los profesores que excedan las metas definidas en sus planes de trabajo, contribuyendo de manera significativa a la sostenibilidad académica y financiera de los programas o de la institución. Corresponde al Consejo Académico definir los productos objeto de incentivo, los requisitos de calidad y existencia necesarios para su adjudicación, los montos y los procedimientos aplicables. En todo caso, la adjudicación de los incentivos estará sujeta a la disponibilidad presupuestal. Estos incentivos no constituyen factor salarial al ser un reconocimiento no asociado al desempeño regular esperado en función del plan de trabajo.

**d. Incentivos por docencia en los programas de posgrado**

El profesorado de planta a quienes se asigne docencia directa en los programas de posgrado de la institución percibirá un pago adicional por la prestación de este servicio. El valor se calculará teniendo en cuenta el tiempo asignado y el valor presupuestado por hora de clase en posgrado.

**e. Incentivos por el ejercicio de cargos administrativos**

Los profesores a quienes se asigne un cargo administrativo percibirán el salario correspondiente al cargo para que el fueron designados, excepto cuando el salario que percibe por su nivel en el escalafón sea superior al propio del cargo, caso en el que el profesor continuará con el salario correspondiente a su grado en el escalafón. Una vez cesado en el cargo, el profesor volverá a percibir el salario correspondiente a su grado en el escalafón.

Si durante su ejercicio en el cargo administrativo el profesor asciende en el escalafón percibirá el mayor salario.

### **2.3.2. Compensación a través de estímulos y títulos honoríficos**

#### **a. Estímulos**

Los estímulos reconocen el desempeño calificado en el desarrollo de las actividades de docencia, investigación, proyección social y gestión a través de un conjunto de beneficios que se otorgarán de forma individual o grupal cuando el logro sea resultado de un colectivo. Los estímulos podrán consistir en:

- El otorgamiento de jornadas de descanso remunerado.
- La entrega de un presente que podrá ser: bonos, viajes, suscripciones y membresías y otros similares que permita a los agraciados disfrutar de bienes o servicios.
- El otorgamiento de becas o apoyos para la realización de estudios de nivel posgradual en la institución o en otras instituciones de educación superior.

En concordancia con las políticas institucionales, el Plan de desarrollo institucional, el Programa de formación docente y las disponibilidades presupuestales, la institución definirá periódicamente un plan de estímulos. Corresponde al Consejo académico reglamentar la materia.

En todo caso, los estímulos consistentes en Becas o apoyos para estudios posgraduales se otorgarán mediante convocatoria. La apertura de las convocatorias estará sujeta a la disponibilidad presupuestal, las necesidades y requerimientos de la institución y los programas y los planes y proyectos institucionales. Las convocatorias se incorporarán al Programa de formación docente bajo la gestión del *Centro de Desarrollo Profesional e Innovación Educativa*.

#### **b. Títulos honoríficos**

Los reconocimientos *honoríficos* se otorgarán como un homenaje especial y público al profesorado con una brillante trayectoria y consistirán en condecoraciones y títulos de carácter honorífico acompañados de un estímulo en la forma de un presente individual. Los reconocimientos honoríficos serán los siguientes:

- *Medalla de servicios distinguidos* que se otorga como reconocimiento a la trayectoria de un profesor con al menos 5 años de servicios y que haya demostrado resultados destacados en las funciones misionales y la gestión.

- Título como *Profesor distinguido* que se otorga al profesor con una trayectoria de al menos 10 años en la institución, que haya sido merecedor de la Medalla de servicios distinguidos y eminentes a la consolidación del PEU.

La concesión de los reconocimientos honoríficos observará los siguientes lineamientos:

- Las candidaturas serán presentadas por el Vicerrector académico y evaluadas por el Consejo Académico de acuerdo con una Guía que elaborará el *Centro de Desarrollo Profesional e Innovación Educativa*.
- Se concederá una única *Medalla de servicios distinguidos* al año para un único profesor.
- Se concederá el título de *Profesor distinguido* en una única ocasión al año para un único profesor.
- Las candidaturas evaluadas positivamente se enviarán con el respectivo concepto a la Asamblea de Fundadores, instancia que definirá la concesión del reconocimiento honorífico solicitado y emitirá el acto administrativo correspondiente.
- Los reconocimientos se entregarán en una ceremonia especial.

### 3. El escalafón docente

#### 3.1. Definición y propósitos del escalafón

La institución entiende el **Escalafón docente** como un mecanismo para promover el desarrollo, la cualificación y la permanencia del cuerpo profesoral y para fortalecer las capacidades y resultados de los programas.

En el **escalafón docente** el profesorado de planta de la institución se clasifica en categorías según un conjunto de criterios que reconocen su trayectoria académica y sus contribuciones al desarrollo de los programas y de la institución.

#### 3.2. Categorías y requisitos para la clasificación y ascenso

El Escalafón docente clasificará a los profesores en las categorías sucesivas *Auxiliar*, *Asistente*, *Asociado* y *Titular*, siendo *Titular* la máxima categoría. Para categorizarse y ascender en el escalafón es requisito habilitante ser profesor de planta.

Con su vinculación todo profesor de planta se clasificará, automáticamente, como *Auxiliar*; a excepción de aquellos que cuenten con título de doctor debidamente convalidado en Colombia, que quedarán en la categoría *Asociado*.

Al ingresar por primera vez al escalafón - independientemente de la categoría -, el profesor tendrá un año para desarrollar una *Propuesta de trabajo* con un conjunto de productos asociados a las funciones sustantivas. Este periodo de tiempo se denominará *Año previo* y su objetivo es permitir a la institución evaluar, con mayor objetividad, las competencias del profesor, así como su compromiso con el *Proyecto Educativo Universitario* PEU. Antes de la finalización del año previo se evaluará el desempeño del profesor para definir su continuidad en la modalidad *Profesor de Planta*.

El ascenso en el escalafón se regirá por los siguientes criterios:

**a. Nivel de formación.** Se refiere a la titulación académica de posgrado universitario necesaria para categorizarse y ascender en el escalafón. Se aceptarán títulos concedidos en el exterior siempre que se encuentren convalidados por las autoridades colombianas competentes.

El título mínimo exigido para ascenso a la categoría de *Asistente*, es el de Maestría y en el caso de la profesión médica el de Especialización médica. Para el ascenso a *Asociado* o *Titular* se requiere el título en un programa de doctorado.

**b. Nivel de inglés.** Para cada categoría del escalafón se exigirá un nivel mínimo de dominio del inglés como lengua extranjera. Este debe acreditarse mediante una certificación internacional bajo el estándar del Marco Común Europeo para referencia de las lenguas (MCER) o su equivalente. La certificación debe encontrarse vigente al momento de solicitar el ascenso y aparecer en el listado de certificaciones validadas por el Centro de Desarrollo Profesional e Innovación Educativa.

Los profesores de planta en las categorías Auxiliar y Asistente deben acreditar el nivel B1. Para el Ascenso a las categorías Asociado y titular debe acreditarse nivel B2.

**c. Resultados en la evaluación docente.** Se refiere al promedio simple de las calificaciones otorgadas al profesorado como evaluación de su desempeño en el desarrollo de los cursos y otras actividades formativas. Se tomarán las evaluaciones disponibles de los cuatro últimos periodos académicos evaluados. Este criterio se obviará cuando el profesor haya sido designado para funciones en las cuales no desarrolle actividad formativa alguna o para cuando el docente no tiene registro de evaluaciones como profesor de planta.

Para ascender se requiere una nota mayor o igual a 4,0 o el valor que sea equivalente en el caso de que se adopte un sistema de evaluación distinto al vigente.

**d. Puntaje por producción intelectual.** Para ascender en el escalafón el profesorado debe acumular, durante su permanencia en la categoría inmediatamente anterior, un puntaje mínimo por la generación de productos de acuerdo con los reconocidos en el modelo de medición del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación vigente al momento de la apertura de la respectiva convocatoria.

Para ascender de *Auxiliar* a *Asistente* se requieren 20 puntos; de *Asistente* a *Asociado* 30 puntos y de *Asociado* a *Titular* 60 puntos.

Para efectos de calcular el puntaje se tendrá las siguientes equivalencias:

- Por un producto tipo Top, 10 puntos
- Por un producto tipo A, 6 puntos
- Por un producto tipo B, 3 puntos

Los profesores que desempeñan actividades administrativas podrán homologar este requisito por la obtención de recursos financieros provenientes de fuentes externas - incluyendo donaciones en efectivo y especie- o de la venta de servicios especializados derivados de la actividad de los programas o la institución. Se exceptúan los recursos obtenidos como parte de las metas de gestión o de educación continua. Para asignar el puntaje por obtención de recursos se observarán las siguientes reglas:

- El puntaje se asignará al profesor-funcionario que efectivamente haya participado en la gestión para obtener los recursos. El profesorado interesado en su reconocimiento deberá evidenciar su participación con la certificación de su superior inmediato y del Director general administrativo o quien haga sus veces, y cuando sea del caso de los representantes de las fuentes externas que originaron el recurso.
- Cuando en la gestión haya participado un número de profesores-funcionarios mayor a 2, la asignación se hará en proporción a la participación de cada profesor. Corresponde al grupo de participantes indicar los porcentajes de asignación respectivos.
- El puntaje se asignará si efectivamente se ha producido el desembolso, se ha adjudicado formalmente el recurso o recibido la donación con independencia de la ejecución del proyecto o actividad en sí. Cuando se trate de venta de servicios especializados el puntaje se asignará sobre los excedentes generados.
- Se asignará un (1) punto por cada 3SMLMV del año en que efectivamente se obtuvo el recurso.
- Para ascender de *Auxiliar* a *Asistente* se requieren 20 puntos; de *Asistente* a *Asociado* 30 puntos y de *Asociado* a *Titular* 60 puntos.

Un profesor podrá acumular los puntos requeridos combinando puntos de producción intelectual con los derivados de obtención de recursos.

**e. Permanencia mínima en la categoría anterior.** Para ascender en el escalafón el profesorado debe permanecer un tiempo mínimo en la categoría inmediatamente anterior así:

- Para ascender a Asistente, 4 años como Auxiliar
- Para ascender a Asociado, 6 años como Asistente
- Para ascender a Titular, 8 años como Asociado

El siguiente cuadro resume los requisitos de ascenso arriba señalados:

**Cuadro 2. Síntesis de los requisitos de ascenso**

<b>Categoría</b>	<b>Nivel mínimo de formación</b>	<b>Nivel de Inglés</b>	<b>Promedio mínimo en Evaluación docente</b>	<b>Puntos de producción</b>	<b>Permanencia en la categoría (años)</b>
Auxiliar	Especialización universitaria (preferiblemente Maestría)	B1	-	-	4
Asistente	Maestría	B1	4,0	20	6
Asociado	Doctorado	B2	4,0	30	8
Titular	Doctorado	B2	4,0	60	-

Fuente: elaboración propia, 2024

Además del cumplimiento de los requisitos mencionados anteriormente el proceso de ascenso en el escalafón se regirá por las siguientes reglas:

- **Solicitud de ascenso:** Solo podrán ascender en el escalafón los profesores de planta de la institución que por voluntad propia se presenten a la convocatoria de ascenso respectiva. Los profesores interesados podrán presentar a la vicerrectoría académica sus solicitudes hasta el 30 de agosto de cada año. Corresponde al Comité de Carrera académica estudiar las solicitudes y decidir al respecto y a la rectoría emitir la resolución respectiva.
- **Sostenibilidad:** los ascensos en el escalafón docente podrán darse siempre y cuando se concreten las condiciones de sostenibilidad financiera que las hagan posibles. Cuando ello no sea así la institución tomará las medidas para asegurar su cumplimiento en el más corto plazo posible.

#### 4. El Programa de formación docente-PFD

##### 4.1. Definición y propósitos

El **Programa de formación docente (PFD)** es el conjunto de instrumentos y acciones que permiten cualificar el desempeño del profesorado vinculado con la institución. Su **propósito general** es el de **“Mejorar las capacidades del profesorado para desarrollar e innovar su labor en la docencia, la investigación, la proyección social, la extensión y la gestión”** por lo que pretende:

- Promover el compromiso del profesorado con la identidad institucional y en especial con el Proyecto educativo universitario.
- Contribuir en la construcción del Perfil de desarrollo del profesorado de Uniautónoma.
- Desarrollar las competencias necesarias para asegurar, mejorar e innovar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Cualificar al profesorado para su desempeño como investigadores, creadores e innovadores.
- Generar capacidades para estructurar y gestionar procesos de internacionalización y relaciones con el entorno.
- Generar competencias en una segunda lengua.
- Desarrollar competencias para la gestión académica y administrativa.

##### 4.2. Gestión del Programa de formación docente

La Vicerrectoría Académica, a través del Centro de Desarrollo profesoral e innovación educativa es responsable de la preparación, ejecución, seguimiento y evaluación periódica del Programa de formación docente. Para la preparación y ejecución del programa se observará las siguientes directrices:

- El programa se definirá para periodos de al menos un año. Cuando se establezca para periodos superiores se definirán las metas anuales a alcanzar.

- Las actividades formativas que se definan deben ser consistentes con los objetivos del Plan institucional de desarrollo vigente y partir de los resultados de la evaluación docente y de las necesidades y retos de los programas y de la institución.
- El programa se constituirá por diversas opciones y modalidades de capacitación y formación e incluirá tanto las ofertas internas como aquellas de naturaleza externa que sean de interés para la cualificación del cuerpo profesoral.
- El programa incorporará los diversos instrumentos -becas, convenios, descuentos, etc.- para apoyar y promover la formación posgradual del profesorado.

## 5. La evaluación del desempeño del profesorado

### 5.1. Definición y propósitos de la evaluación

La **Evaluación del Desempeño** se concibe como un proceso sistemático, objetivo y orientado al mejoramiento continuo, que permite al docente, a los programas académicos y a la institución, conocer las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento en el desarrollo de las actividades propias del profesorado. Así, los propósitos de la evaluación del desempeño son los siguientes:

- Identificar las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento del profesorado en el desarrollo de sus funciones.
- Orientar la toma de decisiones sobre el desarrollo profesoral.
- Promover la cultura de la autoevaluación y la autorregulación en las actividades que desarrolla el profesorado.
- Promover el mejoramiento continuo y la innovación de los procesos de enseñanza, la investigación, la proyección social y la gestión que realiza el profesorado.

### 5.2. Lineamientos generales para la evaluación

Para lograr estos propósitos, el modelo organiza la evaluación conforme con los siguientes lineamientos:

#### **a. Evaluación del desempeño y perfil de Desarrollo**

El *Perfil de desarrollo del profesor de Uniautónoma del Cauca* define las características que se espera del profesorado de la institución. Estas se generan y consolidan a partir de las *Capacidades y Potencialidades* del profesorado y son el resultado de la interacción con la cultura institucional. La evaluación es un proceso que permite evidenciar el avance del profesorado en relación con las características del perfil de desarrollo.

#### **b. Evaluación a lo largo de la trayectoria**

La evaluación del desempeño es un proceso que se desarrolla en todas las etapas que conforman la trayectoria del profesorado. La *Selección* tiene como objetivo evaluar las capacidades y potencialidades frente al perfil de desarrollo, es decir, se orienta a asegurar el ingreso de personal docente idóneo para cumplir los fines institucionales. En la *Vinculación* su propósito es evaluar el desempeño del profesorado en la enseñanza y el logro de los resultados establecido en la propuesta de trabajo para el *Año previo*;

generando el insumo para definir la ruta de desarrollo más apropiada. En la etapa de *Desarrollo*, la evaluación se enfoca en el seguimiento a la trayectoria del profesorado y es la base para las decisiones sobre ascenso e incentivos.

### **c. Evaluación objetiva e integral**

La objetividad se entiende como un valor ético que se asegura, en cada etapa, a través de prácticas e instrumentos que suministran información confiable, verificable y de múltiples fuentes que se contrastan para evaluar el desempeño del profesorado.

La integralidad implica considerar las diversas tareas que desarrolla el profesorado, así como los procesos, los resultados y el contexto en el cual se da su labor. Los instrumentos y las prácticas de evaluación del desempeño deben dar cuenta de la integralidad del proceso evaluativo.

Para asegurar la objetividad e integralidad de la evaluación el Modelo considera:

- El despliegue de diversos instrumentos en cada etapa de la trayectoria del profesorado.
- La participación de los estudiantes, del propio profesorado, los superiores inmediatos y otros actores en la evaluación.
- La inclusión, en los instrumentos, de información sobre los resultados, los procesos y los medios.
- La evaluación de la *Enseñanza* y de la *Producción y gestión* en los procesos misionales y la gestión según corresponda a la labor que se asigne a cada profesor.

### **d. Evaluación orientada al mejoramiento continuo**

La evaluación del desempeño es un ejercicio cuyo principal fin es el mejoramiento continuo. Los resultados de la evaluación proporcionan información sobre el desempeño individual del profesorado y permiten establecer fortalezas y buenas prácticas -que pueden divulgarse y adoptarse como parte de las acciones para elevar la calidad-; así como identificar las oportunidades de mejoramiento. A partir de los resultados se trazan los planes de mejoramiento individual.

Considerados de forma agregada, los resultados de la evaluación son un indicador de la calidad del profesorado y de los procesos que desarrollan. Una visión de mediano y largo plazo de esos resultados también muestra las tendencias, los cambios, los efectos e impactos de las estrategias de desarrollo profesoral; lo que da lugar a la generación de ajustes o a la adopción de nuevas estrategias para mejorar el desempeño.

En síntesis, la evaluación del desempeño es una herramienta valiosa para asegurar que se selecciona, vincula y desarrolla el mejor talento humano al servicio de las funciones sustantivas y por consiguiente que se tiene la capacidad para alcanzar los resultados de aprendizaje -factor esencial en la enseñanza- y los resultados académicos en la investigación y la proyección social.

### 5.3. Aspectos a evaluar

#### 5.3.1. Evaluación de la enseñanza

La evaluación de la enseñanza se enfoca en el trabajo que el profesorado desarrolla para conseguir que los estudiantes alcancen los resultados de aprendizaje. Este trabajo se inicia cuando el profesorado planifica la clase o la tutoría, sigue con el despliegue de lo planificado en el ambiente de aprendizaje -el salón, el laboratorio o el aula virtual, etc.-, incluyendo lo relativo a la evaluación, y culmina con la retroalimentación al estudiante.

La **Evaluación de la enseñanza**, como proceso integral, involucra a diversos actores, momentos y aspectos a evaluar. El profesorado autoevalúa sus prácticas como parte de la cultura de autoevaluación y autorregulación necesarias para el aseguramiento de la calidad. Los coordinadores de programa participan también midiendo la implementación del Proyecto Educativo del Programa y del PEU en el aula de clase, así como el cumplimiento de los aspectos curriculares inherentes a los cursos a cargo del profesorado. Los estudiantes son actores clave en la evaluación de la enseñanza pues a través de sus opiniones -expresadas en calificaciones u observaciones- generan retroalimentación para que el profesorado identifique buenas prácticas y defina cambios en aquellos aspectos que los requieran.

En ese orden de ideas la **Evaluación de la enseñanza** se define como un componente de la evaluación del desempeño cuyo propósito es el mejoramiento continuo de las capacidades del profesorado para impartir sus cursos. A través de la evaluación de la enseñanza la institución podrá:

- Identificar los aspectos o factores inherentes a la actividad del profesorado que influyen en la enseñanza de calidad.
- Conocer las fortalezas y los aspectos a mejorar de la actividad del profesorado en el desarrollo de sus cursos y en particular en el logro de los resultados de aprendizaje.
- Identificar las brechas existentes entre el *Perfil de desarrollo del profesorado de Uniautónoma del Cauca* y su desempeño en las tareas de enseñanza.

#### 5.3.2 Evaluación de la producción y la gestión

La evaluación de la producción y la gestión se centra en el conjunto de actividades que el profesorado realiza en el desarrollo de las funciones de investigación, proyección social, extensión, internacionalización, así como en la generación de recursos para la institución o los programas académicos.

Las actividades quedarán consignadas de manera periódica en el plan de trabajo que el profesorado acuerde con la institución. corresponderá al superior inmediato del profesor la evaluación del cumplimiento del plan.

### 5.4. Gestión de la evaluación

La Vicerrectoría académica, a través del *Centro de desarrollo profesoral*, es responsable de la planificación y despliegue de las actividades necesarias para lograr los propósitos de la evaluación. Para este fin observará las siguientes directrices:

#### **a. Desarrollo, implementación y evaluación de los instrumentos**

Para desplegar la evaluación se dispondrá de un conjunto de instrumentos que permitan la medición del desempeño del profesor en la Enseñanza y en la Producción y gestión. Los instrumentos incluirán aspectos para evaluar el desarrollo del perfil y cuando se trate de la Enseñanza, propiciarán la participación del estudiantado. Los instrumentos que se diseñen se revisarán en el marco de los procesos de autoevaluación institucional con el objeto de asegurar su continua eficacia.

### **b. Comunicación y retroalimentación**

La evaluación del desempeño del profesorado es una actividad clave para los procesos de Aseguramiento, Docencia, Investigación y Proyección social. En esa vía es crucial que las partes interesadas -estudiantes, profesores, directivos- adquieran conciencia de la importancia de estas actividades y se involucren de forma proactiva en su despliegue. Los profesores, a quienes se evalúa, deben conocer de forma oportuna los resultados de su evaluación y recibir retroalimentación de parte de los superiores que los hayan evaluado.

### **c. Planificación de la mejora**

Anualmente, el *Centro de desarrollo profesoral e innovación educativa*, preparará un informe ejecutivo con los resultados agregados de la evaluación con el fin de que se definan las estrategias institucionales de mejoramiento y se incorporen a la planificación de las actividades formativas en el marco del Programa de formación docente.

## **6. Régimen disciplinario**

### **6.1. Aspectos generales**

Uniautónoma del Cauca define la disciplina como la aplicación y cumplimiento de los principios, buenas costumbres y normas que sustentan el comportamiento personal y la convivencia en comunidad. Ello implica el usufructo de los derechos, beneficios y privilegios y el respeto y cumplimiento de los deberes, obligaciones y compromisos.

Los derechos fundamentales y constitucionales al debido proceso, a la defensa, contradicción, doble instancia, culpabilidad y la presunción de inocencia, fundamentan el presente régimen disciplinario.

Las garantías, procedimientos, instancias y sanciones a que hubiere lugar se seguirán de conformidad con lo señalado en el presente Estatuto Profesoral y las demás normas que lo desarrollen. En lo no previsto en esta reglamentación se aplicarán las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de Uniautónoma del Cauca, el contrato laboral suscrito, en el Código Sustantivo de Trabajo y las demás normas del ordenamiento colombiano aplicables para el efecto.

Todo acto que pudiere constituir falta disciplinaria de parte de un miembro del profesorado originará acción disciplinaria, cuyo ejercicio será independiente de la acción penal, civil u otras de origen legal a que su conducta diere lugar.

La acción disciplinaria se iniciará de oficio, por información o queja formulada por cualquier persona. Ningún documento anónimo dará lugar a investigación.

## 6.2. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria

Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta:

- a. Por fuerza mayor o caso fortuito.
- b. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
- c. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
- d. Por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.
- e. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.

## 6.3. Clasificación de las Faltas

Para los efectos del presente reglamento las faltas se clasifican según su gravedad, en tres clases: Leves, Graves y Muy graves. Además de las faltas consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo de la institución, en el contrato laboral suscrito entre el profesor y la institución, en el Código Sustantivo de Trabajo, así como lo dispuesto en el presente Estatuto Profesorial y la demás normativa que lo desarrolle, constituyen faltas leves, graves y muy graves, según corresponda, de los profesores las siguientes:

### ● Faltas leves

- a. Utilizar lenguaje escrito, oral o gestual obsceno durante el desempeño de sus funciones y en actividades académicas o institucionales.
- b. Acumular tres llegadas tardías injustificadas en un mismo mes calendario.
- c. Incumplir las órdenes particulares o instrucciones del superior jerárquico inmediato emitidas dentro de su ámbito de competencia, siempre y cuando esto no constituya una falta de mayor gravedad.
- d. Desarrollar inadecuada o negligentemente una actividad académica.
- e. Incumplir con sus obligaciones y responsabilidades inherentes como parte del profesorado.
- f. Entregar, comentar o analizar el plan de aula con posterioridad a las dos primeras semanas del inicio del periodo académico.
- g. No socializar las notas obtenidas por los estudiantes, dentro del plazo destinado para el efecto por las directivas Institucionales.
- h. No dar trámite a los reclamos o a las solicitudes debidamente presentadas por los miembros de la comunidad universitaria o negarse injustificadamente a colaborar en la solución de estas, siempre y cuando no constituya una falta de mayor gravedad.
- i. Presentar los informes relativos a cualquier actividad académica que le sean requeridos de manera formal, fuera de los plazos establecidos o sin acatar los parámetros definidos para su elaboración.
- j. Realizar cualquier otro acto u omisión de similar gravedad, o que se encuentre tipificado como falta leve en otros Reglamentos de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca y que le sean aplicables.

- **Faltas graves**

- Ausentarse o abandonar injustificadamente sus labores una vez en un mes, ya sea a impartir clases o a cualquier otra actividad de su jornada de trabajo que tenga un horario fijo, acordado o preestablecido.
- Agredir de palabra o de hecho a una persona, durante el desarrollo de las actividades académicas o institucionales, o con ocasión de ellas, dentro o fuera de las instalaciones universitarias, sin perjuicio del ejercicio legítimo de su libertad de cátedra.
- Comprometer, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde realiza sus actividades académicas o de las personas que allí se encuentren.
- Presentarse a cualquier actividad académica bajo los efectos del alcohol o drogas ilícitas, que obstaculicen el desarrollo normal de las actividades.
- Incumplir con las fechas de reporte de notas de los estudiantes y con los plazos previstos en el cronograma de actividades académicas para la entrega y revisión de evaluaciones.
- Realizar labores ajenas al ámbito institucional durante el tiempo que debe dedicar al cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- Dañar, por negligencia o descuido inexcusable, bienes pertenecientes a la institución, dentro o fuera de sus instalaciones.
- Utilizar, en contra de los fines y propósitos de la institución sus instalaciones o recursos, aun cuando de dicha utilización no se obtuviese beneficios económicos personales o de cualquier otro tipo.
- Involucrar a la Institución o valerse de su condición como parte del profesorado o de autoridad académica para obtener ventajas personales indebidas.
- Omitir, total o parcialmente, o retrasar la respuesta a consultas, la aplicación de procedimientos, o la emisión de dictámenes o resoluciones, de carácter obligatorio, en el ejercicio de funciones académicas o académico-administrativas.
- Omitir la presentación de informes relativos a cualquier actividad académica que le sean requeridos de manera formal.
- Eximir u omitir, injustificadamente o sin tener competencia para ello, requisitos o condiciones en los trámites o en los procedimientos universitarios.
- Modificar o ignorar, en forma arbitraria, las normas de evaluación establecidas en los programas de los cursos que imparte.
- Entorpecer o negarse a participar en los procesos de evaluación de su labor académica, cuando sea oficialmente convocado para ello.
- Apartarse o fijar procedimientos diferentes a los establecidos por las directivas de la Institución para los trámites académicos en los que deba participar.
- Desacatar, sin justa causa, previo requerimiento, acuerdos, órdenes o solicitudes en el ejercicio de cargos académicos institucionales.
- Arrogarse el ejercicio de competencias asignadas a otros órganos de la institución.
- Hacerse sustituir en sus labores académicas sin la debida autorización de su superior jerárquico.
- Realizar cualquier otro acto u omisión de similar gravedad, o que se encuentre tipificado como falta grave en otros reglamentos de la institución y que le sean aplicables.

- **Faltas muy graves**

- Acumular injustificadamente dos ausencias seguidas a sus labores durante un mismo mes calendario.
- Acumular injustificadamente tres ausencias a sus labores durante un mismo mes Calendario y más de tres ausencias a sus labores durante un mismo periodo académico.
- Abandonar injustificadamente sus labores en al menos dos ocasiones, durante un mismo mes calendario.
- Ejercer en perjuicio de su actividad académica algún cargo con otro organismo o institución pública o privada que implique superposición horaria.
- Infringir los derechos de propiedad intelectual conforme a la normativa colombiana aplicable.
- Traficar con cualquier sustancia psicotrópica o compuesto de uso ilícito, dentro de las instalaciones de la institución, o durante el desarrollo de una actividad académica o institucional, o valiéndose de su calidad de miembro del profesorado.
- Engañar, inducir a error o perjudicar a la Institución, con el objetivo de obtener beneficios de carácter económico o de cualquier otra índole.
- Utilizar, con conocimiento de causa, documentos falsificados, para cualquier gestión universitaria.
- Inducir a error a la Institución por el suministro de datos o documentos falsos con los cuales se pretenda acreditar cualidades, condiciones o conocimientos que no se posean.
- Alterar o falsificar calificaciones, expedientes u otros documentos oficiales de la institución.
- Apropiarse ilegítimamente de bienes o recursos pertenecientes a la institución, a sus miembros o a terceras personas en el ámbito institucional.
- Causar intencionalmente daño material en los equipos, máquinas, instrumentos, materiales o cualquier otro bien de la institución.
- Haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito contra los deberes de la función pública en perjuicio directo de la institución.
- Revelar información confidencial de la institución, de la cual tenga conocimiento, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la institución o a terceros.
- Calumniar, injuriar o difamar a uno o más miembros de la comunidad universitaria.
- Amenazar, tomar represalias, o medidas de coacción en perjuicio de las personas que hayan presentado una queja, reclamo, o denuncia, que hayan iniciado un procedimiento disciplinario en su contra o hayan comparecido como testigos.
- Realizar cualquier otro acto u omisión de similar gravedad, o que se encuentre tipificado como falta muy grave en otros reglamentos de la institución y que le sean aplicables.

#### **6.4. Sanciones disciplinarias**

Son sanciones disciplinarias las siguientes:

- Amonestación verbal frente a testigo, que se hará efectiva por el Jefe inmediato del profesor.
- Amonestación escrita, que se hará efectiva por el Jefe inmediato del profesor.

- c. Suspensión sin derecho a percibir salario hasta por ocho (8) días hábiles, que se hará efectiva por el Rector de la Institución.
- d. Terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, que se hará efectiva por el Representante legal de la Institución.

Para los efectos legales previstos en este Régimen disciplinario, se considera jefe inmediato del profesor, al Decano de la Facultad a la que esté adscrito el profesor o a quien haga sus veces.

De toda sanción se dejará constancia escrita en la hoja de vida del docente, así como de las razones que motivaron la aplicación de estas sanciones.

### **6.5. Aplicación de las Sanciones**

Según la gravedad de la falta cometida, las sanciones se aplicarán de la siguiente manera:

- **Faltas leves**

- a. Amonestación verbal frente a testigo: se aplicará cuando el profesor incurra por primera vez en una falta leve.
- b. Amonestación escrita: cuando el profesor reincida en la comisión de una falta de la misma clase.
- c. Suspensión de hasta cinco (5) días hábiles sin derecho a percibir salario: cuando el profesor, después de haber sido amonestado por escrito por haber cometido una falta leve, reincida en la comisión de una falta de la misma clase.

- **Faltas graves**

- a. Suspensión sin derecho a percibir salario hasta por cinco (5) días hábiles cuando el profesor incurra por primera vez en una falta grave.
- b. Suspensión sin derecho a percibir salario por ocho (8) días hábiles cuando el profesor reincida una vez en la comisión de una falta grave.
- c. Terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa cuando el profesor reincida, en dos ocasiones, en la comisión de una falta grave.

- **Faltas muy graves**

- a. Suspensión sin derecho a percibir salario por ocho (8) días hábiles cuando el profesor incurra por primera vez en una falta muy grave.
- b. Terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, cuando el profesor reincida en la comisión de una falta de la misma clase.

### **6.6. Sanciones correctivas alternativas**

En caso de que por la comisión de una falta disciplinaria deba imponerse una amonestación escrita o una suspensión sin derecho a percibir salario, podrán aplicarse sanciones correctivas alternativas por una única vez, por iniciativa del superior jerárquico del profesor para las faltas leves o por recomendación del Rector para el caso de faltas graves y muy grave:

Para la aplicación de esta alternativa, es necesario:

- a. Que el profesor haya reconocido la comisión de la falta.
- b. Que el profesor se haya caracterizado por un buen desempeño en el pasado y en su hoja de vida no conste ninguna otra falta cometida.
- c. Que las sanciones alternativas por aplicar no sean más gravosas que la sanción que debería imponerse.
- d. Que el profesor acepte la aplicación de la sanción correctiva alternativa.

### **6.7. Comité de investigación disciplinaria de profesores**

El Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores tendrá a su cargo la práctica de las diligencias que se deban surtir en las etapas de indagación preliminar e investigación de las posibles faltas en que incurran los profesores, de igual manera tendrá a su cargo la determinación de la gravedad o levedad de las faltas y de la forma de culpabilidad, decidirá sobre la procedencia del pliego de cargos y de la imposición o no de la sanción, de resolver el recurso de reposición contra la providencia que impone la sanción y de la comunicación a la instancia respectiva sobre la imposición de la sanción para que la haga efectiva.

El comité estará integrado por:

- El Jefe de la División de Talento humano o quien haga sus veces, quien lo preside.
- El Coordinador del programa de Derecho quien, además, actuará como secretario.
- El Decano de la Facultad a la cual se encuentra adscrito el docente investigado.
- El Representante de los Profesores en el Consejo Académico.
- El Representante de los Estudiantes en el Consejo Académico.

El presidente del comité decretará las pruebas conducentes a esclarecer los hechos materia de investigación, suscribirá los Autos a que haya lugar y la providencia mediante la cual se imponga sanción disciplinaria.

El comité podrá dictar su reglamentación interna para efectos de regular su funcionamiento.

### **6.8. Procedimiento**

Cuando el Decano de la Facultad a la que pertenezca el docente tenga conocimiento de la comisión de un hecho o acto que pueda constituir falta disciplinaria, lo comunicará al Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al conocimiento de la comisión de la posible falta, so pena de las faltas disciplinarias en que pueda incurrir por su omisión.

#### **6.8.1. Indagación preliminar**

En caso de duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores, contará con un término no superior a diez (10) días hábiles para realizar la indagación preliminar recaudando las pruebas que Considere conducentes para determinar si hay lugar o no a iniciar investigación en contra del

profesor. Para el efecto el Comité, dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del término anterior, proferirá Auto de Apertura de Indagación Preliminar, el cual deberá ser notificado personalmente al profesor investigado. En este Auto se ordenarán las pruebas a que hubiere lugar y se informará al profesor que tiene derecho a ser escuchado en versión libre, a fin de que ejerza su derecho de defensa.

Para efectos de notificar personalmente al profesor investigado del Auto de Apertura de Indagación Preliminar, se le enviará citación dirigida a la dirección de correo electrónico institucional del profesor, informándole que tiene un término de cinco (5) días hábiles para comparecer a notificarse personalmente de la providencia, contados a partir de la fecha de envío de la citación. Transcurrido el término anterior, si no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará un edicto en una cartelera que estará ubicada contigua a la División de comunidad universitaria de la Institución, por el término de tres (3) días hábiles con inserción de la parte resolutive de la providencia. Si al cabo de este término el disciplinado no comparece, se oficiará a un Consultorio Jurídico de una Institución de educación superior legalmente reconocida de la ciudad de Popayán, para que designe uno de sus estudiantes, quien ejercerá como apoderado de oficio del investigado.

#### **6.8.2. Apertura de investigación**

Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación preliminar, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores iniciará la investigación disciplinaria, mediante auto que declarará abierta la investigación. El Auto de Apertura de Investigación disciplinaria, deberá ser notificado personalmente al profesor investigado conforme al trámite señalado en el numeral anterior.

Contra los Autos de Apertura de Indagación Preliminar y de Apertura de Investigación Disciplinaria, no procede recurso alguno.

#### **6.8.3. Término de la investigación disciplinaria**

El término de la investigación disciplinaria será de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la decisión de apertura. Durante el término señalado para adelantar la investigación disciplinaria, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores practicará las pruebas conducentes a verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado.

#### **6.8.4. Pliego de cargos**

Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos contra el investigado u ordenará el archivo de la actuación, según corresponda.

Contra la decisión mediante la cual se formulen cargos al investigado, no procede recurso alguno.

La decisión mediante la cual se formulen cargos al investigado deberá contener, entre otros aspectos, los siguientes:

- a. Relación de los hechos investigados.
- b. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
- c. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación.
- d. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta.
- e. La forma de culpabilidad.
- f. La indicación del término de ocho (8) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de notificación personal del pliego de cargos, dentro de los cuales el profesor podrá presentar ante el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores los descargos.
- g. El derecho que le asiste de conocer la totalidad del expediente y de aportar y solicitar la práctica de pruebas.
- h. El derecho a designar un apoderado para que lo represente en el proceso disciplinario.

El pliego de cargos se notificará personalmente al investigado o a su apoderado si lo tuviere, para el efecto, inmediatamente se librá comunicación y se surtirá con el primero que se presente. Si dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la Comunicación no se ha presentado el investigado o su defensor, si lo tuviere, se procederá a designar defensor de oficio con quien se surtirá la notificación personal.

Contados cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos, el profesor investigado o su defensor podrá presentar por escrito sus descargos ante el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores, de igual manera, dentro de éste mismo término, podrá aportar y solicitar pruebas.

Vencido el término para rendir descargos, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores, ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas, de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad. Además, ordenará de oficio las que considere necesarias. Las pruebas ordenadas se practicarán en un término no mayor de cinco (5) días hábiles.

#### **6.8.5. Término para fallar**

Si no hubiere pruebas que practicar, el presidente del Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores proferirá la decisión dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes al vencimiento del término para presentar descargos, o al del término probatorio, en caso contrario.

Si el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores considera que el hecho investigado no existió, o que el Reglamento no lo considera como falta disciplinaria, o que el profesor acusado no lo cometió, o que hay lugar a exonerarlo de responsabilidad y, por lo tanto, no existe mérito para sancionarlo, procederá a archivar el expediente, lo que se comunicará al profesor.

Si fuere del caso imponer una sanción disciplinaria, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores, proferirá la correspondiente providencia motivada, la cual se deberá notificar personalmente al profesor investigado o a su apoderado.

Al efectuar la notificación personal se entregará al notificado copia íntegra, auténtica y gratuita de la providencia.

Los términos de las investigaciones disciplinarias podrán ser suspendidos durante los periodos de vacaciones colectivas o los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditados y notificados a los sujetos disciplinables.

#### **6.8.6. Indicación de recursos procedentes**

En el texto de la providencia se indicará al profesor los recursos que legalmente proceden contra las decisiones de que se trate, las autoridades ante quienes deben interponerse, y los plazos para hacerlo.

Sin el lleno de los anteriores requisitos no se tendrá por hecha la notificación ni producirá efectos legales la decisión, a menos que el profesor afectado dándose por enterado convenga en ello o utilice en tiempo los recursos legales.

#### **6.8.7. Comunicación sobre sanción**

Una vez en firme la providencia que impone la sanción, el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores, deberá comunicar de manera inmediata a la instancia respectiva sobre ello, con el fin de que haga efectiva la sanción.

Contra el acto que hace efectiva la imposición de la sanción disciplinaria, no procederá recurso alguno.

Contra la providencia que imponga una sanción disciplinaria proceden los siguientes recursos:

- a. El de REPOSICIÓN que se interpondrá ante el Comité de Investigación Disciplinaria de Profesores, en el momento de la notificación personal, o dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a ello, o a la desfijación del Edicto, para que se aclare, modifique o revoque.
- b. El de APELACIÓN que se interpondrá ante el Rector, si la sanción debe hacerse efectiva por parte del Decano o ante el Consejo Académico, si la sanción debe hacerse efectiva por parte del Rector. Este recurso se podrá interponer al momento de la notificación personal o dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a ello, o a la desfijación del Edicto, para que se aclare, modifique o revoque, el cual puede interponerse como subsidiario del de Reposición o directamente.

Transcurridos los términos señalados sin que se hubieren interpuesto los recursos procedentes, la decisión quedará en firme. Los anteriores recursos se concederán en el efecto suspensivo.

### **6.8.8. La Prescripción**

Toda acción disciplinaria prescribirá en el término de un (1) año, contado a partir de la fecha de comisión del hecho. Si la falta fuese continuada, el término de prescripción se empezará a contar a partir de la fecha del último acto constitutivo de la falta.