



ESTATUTO DOCENTE

**ACUERDO No. 002 DEL 17 DE JUNIO DE 2008
DE LA HONORABLE CONSILIATURA**

**Modificado por los Acuerdos números 003 del 10 de diciembre de 2014, 009 del 31 de octubre de 2017, 010, 011, 012 y 013 del 30 de noviembre de 2017, 001 del 23 de enero de 2018 y 003 del 15 de mayo de 2018
de la Honorable Consiliatura**

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
ESTATUTO DOCENTE

Honorable Consiliatura
Consejo Académico
Acuerdo No. 002, de 17 de junio de 2008
de la Honorable Consiliatura

ÍNDICE GENERAL

ACUERDO DE LA HONORABLE CONSILIATURA

TÍTULO I DE LA DEFINICIÓN Y LOS OBJETIVOS DEL ESTATUTO DOCENTE

Artículo 1º. La definición
Artículo 2º. Los objetivos

TÍTULO II DE LAS DEFINICIONES GENERALES

Artículo 3º. Las definiciones generales

El personal académico.
El administrativo docente.
El personal docente.
El sistema docente.
La carrera académica.
El profesor de carrera.
El profesor auxiliar.
El profesor vinculado.
El profesor asistente.
El profesor asociado.
El profesor titular.
El profesor de tiempo completo.
El profesor de medio tiempo.
El profesor de hora cátedra.
El profesor investigador.
El profesor emérito.
El profesor temporal.
El profesor ocasional.
El profesor experto.
El profesor visitante.

TÍTULO III DEL ESCALAFÓN

Artículo 4º. El escalafón docente
Artículo 5º. La movilidad y las categorías en el sistema
Artículo 6º. La clasificación de los profesores en el escalafón
Artículo 7º. El ascenso en la carrera académica
Artículo 8º. Los criterios
Artículo 9º. El ingreso al escalafón

Artículo 10º. El período de prueba
Artículo 11º. El reconocimiento de otros escalafones
Artículo 12º. La promoción
Artículo 13º. Los documentos de clasificación
Artículo 14º. La clasificación

TÍTULO IV **DE LA CUALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN ACADÉMICAS**

Artículo 15º. La cualificación y el perfeccionamiento de los docentes
Artículo 16º. Los objetivos de la cualificación
Artículo 17º. La evaluación académica de los profesores en la Universidad
Artículo 18º. El Comité de Evaluación Docente
Artículo 19º. Las funciones del Comité de Evaluación Docente

TÍTULO V **DE LA DISPONIBILIDAD Y VINCULACIÓN**

Artículo 20º. Las horas semanales de dedicación
Artículo 21º. El tiempo y las categorías

TÍTULO VI **DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES**

Artículo 22º. Los derechos
Artículo 23º. Los deberes

TÍTULO VII **DE LOS ESTÍMULOS**

Artículo 24º. Los reconocimientos
Artículo 25º. La cualificación
Artículo 26º. Los reconocimientos honoríficos
Artículo 27º. Los reconocimientos económicos
Artículo 28º. Los salarios
Artículo 29º. La remuneración de la hora cátedra de los profesores de especializaciones
Artículo 30º. La remuneración de la hora cátedra de los profesores de maestrías
Artículo 31º. La remuneración de la hora cátedra de los profesores de los cursos de actualización
Artículo 32º. Los incentivos por publicaciones
Artículo 33º. Los incentivos por Investigación
Artículo 34º. El profesor emérito
Artículo 35º. Los apoyos económicos para la cualificación docente

TÍTULO VIII **EL PROCESO DISCIPLINARIO**

Artículo 36º. La acción disciplinaria
Artículo 37º. Las faltas disciplinarias
Artículo 38º. Las competencias
Artículo 39º. El proceso disciplinario
Artículo 40º. El debido proceso
Artículo 41º. La non bis in *ídem*

TÍTULO IX

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 42º. El período del contrato
Artículo 43º. El contrato especial
Artículo 44º. La renovación de contrato

SIMBOLOGÍA

RESEÑA HISTÓRICA

PRINCIPIOS FILOSÓFICOS

HIMNO

LA BANDERA

EL ESCUDO

EL LEMA

**Honorable Consiliatura
ACUERDO No. 002
(17 de junio de 2008)**

Por el cual se modifica el Estatuto Docente y se autorizan unas apropiaciones presupuestales

**LA HONORABLE CONSILIATURA
DE LA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**

En uso de sus facultades estatutarias y

CONSIDERANDO:

Que el numeral 2º. del artículo 24 de los Estatutos de la Universidad La Gran Colombia, ratificados por la Resolución número 315 del 25 de febrero de 2002 del Ministerio de Educación Nacional, establece que son funciones de la Honorable Consiliatura definir las políticas administrativas y financieras de la Universidad.

Que el numeral 3º. del artículo 24 de los Estatutos de la Universidad La Gran Colombia, ratificados por la Resolución número 315 del 25 de febrero de 2002 del Ministerio de Educación Nacional, prescribe como función de la Honorable Consiliatura velar porque la marcha de la Universidad esté acorde con las disposiciones legales, sus propios Estatutos, las finalidades para las cuales fue creada y las políticas trazadas por los distintos organismos de gobierno general de la Universidad.

Que el numeral 4º. del artículo 24 de los Estatutos de la Universidad La Gran Colombia, ratificados por la Resolución número 315 del 25 de febrero de 2002 del Ministerio de Educación Nacional, ordena que la Honorable Consiliatura deberá dictar los reglamentos generales de la Universidad y los especiales de carácter administrativo y financiero.

Que también es función de la Honorable Consiliatura, de conformidad con las necesidades de la Universidad, crear, fusionar o suprimir dependencias o cargos, determinar sus funciones y fijar los salarios.

Que de conformidad con lo señalado en el numeral 4º. del artículo 31 de los Estatutos, el Consejo Académico estudió y presentó el proyecto de Estatuto Docente.

Que, conforme a lo señalado anteriormente, se requiere la aprobación de la Honorable Consiliatura para la implementación del Estatuto Docente, dado su impacto económico y administrativo.

Que el Estatuto Docente fomenta la cualificación del personal académico y consolida la cultura de la docencia, la investigación y la proyección social, mediante un sistema de escalafón que propende por el bienestar y la calidad de vida de los docentes.

Que el Estatuto Docente responde a las políticas emanadas del Ministerio de Educación Nacional y del CONACES, relacionadas con el fomento de la investigación, la movilidad y los procesos de cualificación permanente, a nivel de talleres, seminarios de profundización, especializaciones, maestrías y doctorados y a la internacionalización de la educación superior.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1º. Aprobar el Estatuto Docente, presentado por el Consejo Académico, la Rectoría y las Vicerrectorías Académica y Administrativa de la Universidad La Gran Colombia, con el siguiente texto.

TÍTULO I DE LA DEFINICIÓN Y LOS OBJETIVOS DEL ESTATUTO DOCENTE

Artículo 1º. La definición

El Estatuto Docente de la Universidad La Gran Colombia es la normativa que regula las relaciones administrativas, laborales y académicas entre la Universidad y los docentes.

Artículo 2º. Los objetivos

El Estatuto Docente busca garantizar la excelencia académica y generar los procesos de empoderamiento docente a través de los mecanismos de vinculación, participación y excelencia profesional.

1. El establecimiento del régimen de vinculación, evaluación y clasificación de los docentes y los estímulos económicos y académicos para los profesores de la Universidad La Gran Colombia.
2. La regulación de los derechos y la prescripción de los deberes del docente dentro de la Universidad.
3. La promoción de la capacitación, actualización y profundización en los saberes específicos, la formación en estrategias didácticas y el aseguramiento de la generación de los procesos de investigación de los docentes, con el fin de obtener la calificación individual y colectiva y el mejoramiento permanente para enfrentar con éxito los retos y la complejidad de la realidad social, las exigencias de la excelencia académica y los desafíos de la educación superior.
4. El fortalecimiento de la investigación científica y la capacitación humanística de los docentes.
5. El reconocimiento y la exaltación de los méritos y las calidades de los docentes.

TÍTULO II DE LAS DEFINICIONES GENERALES

Artículo 3º. Las definiciones generales <modificado por el artículo 2º del Acuerdo

número 003 del 10 de diciembre de 2014, el artículo 1° del Acuerdo número 010 del 30 de noviembre de 2017 y los artículos 1° a 4° del Acuerdo 003 del 15 de mayo de 2018>.

El Estatuto Docente adopta las siguientes definiciones generales.

El personal académico. En la Universidad La Gran Colombia, estará conformado por aquellos profesionales que estuvieren vinculados a la docencia, la investigación o la proyección social o que desempeñaren las funciones de dirección académico administrativa en los diferentes programas de pregrado o postgrado que ofrece la Universidad.

El administrativo docente. El empleado administrativo, con título profesional, podrá pertenecer al personal académico, pero solo podrá orientar hasta diez (10) horas semanales de clase, según lo previsto en el artículo 16 de los Estatutos de la Universidad.

El personal docente. Estará conformado por los profesionales vinculados a la Universidad para ejercer las funciones de la docencia, la investigación y la proyección social. Los docentes son *regulares*, si se desempeñaren de acuerdo con los períodos académicos permanentes y *especiales*, los vinculados para atender una actividad específica en cualquier programa académico.

En razón de la actividad que les corresponde atender, también forman parte del personal docente de la Universidad los Decanos, los Directores de Estudios, los Jefes de Área, los Jefes de los Centros de Investigación de las distintas Facultades y los Coordinadores Académicos.

El sistema docente. Es el conjunto de los componentes constituidos por los siguientes subsistemas: la vinculación, la movilidad, la cualificación y el perfeccionamiento, los estímulos o incentivos a la excelencia académica, la evaluación y el bienestar universitario. Cada uno de ellos contiene unas propiedades que interactúan lógicamente y sistemáticamente para cumplir los propósitos de todo el sistema docente.

La carrera académica. Es el proceso que sigue un profesional para la construcción permanente del quehacer científico, humanístico y disciplinar, pedagógico y didáctico, para consolidar su proyecto de vida que como una vocación docente profunda desarrollará durante el tiempo de su vinculación con la Universidad. La componen el conjunto de las actividades de formación, la promoción, evaluación y cualificación en las que deberá participar para garantizar la calidad y la excelencia de la docencia, la investigación y la proyección social. Esta carrera se manifiesta en la producción intelectual y la contrastación con sus pares como comunidad académica; en consecuencia, será la base para el avance en el escalafón interno que se establece el presente Estatuto Docente.

El profesor de carrera. Es aquel que se vincula a la Universidad mediante la postulación a la carrera docente con una vinculación de tiempo completo, medio tiempo o cátedra en las categorías de movilidad del artículo 10 de este estatuto y que, además, cumple con las funciones propias de la educación superior.

La vinculación está sujeta al proyecto de relevo generacional específico aprobado por el

Consejo Académico y propuesto por la Vicerrectoría Académica a través de la Dirección de Docencia, para cuyos efectos se establecen las siguientes categorías.

El profesor auxiliar. Es el profesional, con título universitario otorgado por la Universidad La Gran Colombia, formado en su escuela de monitores en los términos del acuerdo vigente, debidamente aprobado por el Consejo Académico, que, por su alto desempeño académico, proyección profesional y pertenencia, demuestra capacidades suficientes en los campos de la docencia, la investigación o el servicio social. Después de tres (3) años podrá solicitar su ascenso en el escalafón a profesor vinculado.

El profesor vinculado. Es un profesional, cuyo título universitario fue otorgado por una Universidad reconocida por el Estado u homologado por éste, postulado y aceptado como docente en la Universidad La Gran Colombia y acreditar una experiencia mínima de tres (3) años como docente universitario o cinco (5) como profesional reconocido y suficiencia en el idioma inglés en el nivel A2, según el Marco Común Europeo de Referencia”.

El profesor asistente. Es un profesional con título universitario y de posgrado en maestría, preferentemente en el campo profesional que se desempeña, que acredite una experiencia docente mínima de tres (3) años en la Universidad La Gran Colombia o en otra Universidad. Así mismo, deberá certificar la aprobación de los cursos de formación profesoral I y II, exigidos para esta categoría, realizar la labor de investigación durante el período en el que hubiese laborado como profesor vinculado y la producción académica e intelectual. Para ascender a la categoría de profesor asistente el docente deberá haber permanecido mínimo tres (3) años como profesor vinculado y acreditar suficiencia en el idioma inglés en el nivel B2, según el Marco Común Europeo de Referencia.

El profesor asociado. Es un profesional con título de posgrado en maestría y experiencia como docente universitario mínima de diez (10) años, de los cuales por lo menos cuatro (4) años deberán haberse cumplido como profesor asistente en la Universidad La Gran Colombia. Así mismo deberá certificar la aprobación de los cursos de formación profesoral III y IV, la realización de investigación o de proyección social, durante el tiempo de vinculación como profesor asistente, y acreditar la producción académica e intelectual y la suficiencia en el idioma inglés en el nivel B2, según el Marco Común Europeo de Referencia.

El profesor titular. Es un profesional con título de postgrado como Doctor y una experiencia como docente universitario mínima de quince (15) años, de los cuales por lo menos seis (6) años deberán haberse cumplido como profesor asociado en la Universidad La Gran Colombia. Así mismo, deberá certificar la aprobación de los cursos de formación profesoral V y VI, la realización de investigación y proyección social, durante el tiempo como profesor asociado, acreditar su producción académica e intelectual, presentar la suficiencia en el idioma inglés, nivel B2, según el Marco Común Europeo de Referencia.

Parágrafo: El Consejo Académico podrá autorizar ascensos excepcionales cuando a ello hubiere lugar.

Se establecen igualmente los siguientes modos de vinculación.

El profesor de tiempo completo. Es el profesor que dispone de cuarenta (40) horas para

las actividades académicas, docencia, investigación y proyección social, con un mínimo de 20 horas semanales de orientación de clases en sus respectivas áreas. Las restantes se distribuirán en consejerías, tutorías, investigación, asesorías o coordinación. Si este docente se dedica solamente a la docencia, el veinticinco por ciento (25%) de ésta será para la preparación de las clases, la evaluación de los estudiantes y la elaboración y revisión del material de apoyo pedagógico, con un mínimo de treinta (30) horas de orientación de clases.

El profesor de medio tiempo. Es el profesor que dispone de veinte (20) horas semanales en la Universidad, con un mínimo de doce (12) horas de clase. Las restantes las deberá dedicar a consejerías, tutorías, investigación, asesorías o coordinación.

El profesor de hora cátedra. Es el profesor cuya disponibilidad de horas semanales, consignadas en el contrato de trabajo, será hasta de diez (10) horas semanales.

Su remuneración será fijada anualmente por la Honorable Consiliatura.

El profesor investigador. Es el profesor de tiempo completo o de medio tiempo que reúne las condiciones que establece el presente Estatuto y se dedica en un ciento por ciento (100%) a la realización de proyectos de investigación, bajo la dependencia del Decano o el Director de Investigaciones de la Universidad.

El profesor emérito. Es aquel profesor que en su carrera docente se distingue con publicaciones en el área de la investigación o la docencia o realiza aportes a la filosofía, la ciencia, la técnica o las artes.

El profesor temporal. Es el que se vincula a la Universidad en forma esporádica y con una finalidad y período específicos. Dada sus características, no se rige por el escalafón.

El profesor ocasional. Es el profesional universitario que, de acuerdo con los requerimientos de tipo académico, artístico o técnico, está al servicio de la Universidad. Se distingue por ser altamente calificado en su área disciplinar y no pertenece al escalafón docente. La relación contractual entre la Universidad y este tipo de profesor se determina a través de resolución, expedida por el Rector de la Universidad, y no se rige por el Estatuto Docente.

El profesor experto. Es la persona con título profesional, técnico o tecnológico, que, debido a su preparación especial en un área del saber, el arte o la técnica, puede prestar servicios académicos a la Universidad. La relación contractual entre la Universidad y este tipo de profesor se determina a través de resolución expedida por el Rector de la Universidad y no se rige por el Estatuto Docente.

El profesor visitante. Es el profesional de otras universidades o instituciones de investigación o de educación superior, nacionales o extranjeras, de reconocido prestigio, que por sus méritos académicos y su experiencia en investigación en un determinado campo del saber es invitado por la Universidad para prestar temporalmente servicios de asesoría académica, participación en los proyectos curriculares, de docencia, de investigación o de proyección social, en procura del intercambio de los conocimientos y la renovación académica, en el marco de convenios interinstitucionales. La relación

contractual entre la Universidad y este tipo de profesor se determina a través de los convenios o de resolución, expedida por el Rector de la Universidad, y no se rige por el presente Estatuto Docente.

Es de observar que en los casos en los que se trate de personas de un alto reconocimiento a nivel nacional e internacional, la Universidad podrá considerar su vinculación ocasional.

TÍTULO III DEL ESCALAFÓN

Artículo 4º. El escalafón docente

La Universidad La Gran Colombia establece el escalafón para sus profesores con la finalidad de organizar el desarrollo de la carrera docente y para ello fija las categorías, como un reconocimiento a los logros de los docentes y como referente para la asignación de la remuneración. El escalafón docente hará parte integral del sistema profesoral.

Parágrafo 1º. El escalafón docente se aplicará exclusivamente a los profesores de pregrado y postgrado, adscritos a la carrera académica.

Parágrafo 2º. Los profesores de postgrado deberán acreditar formación académica, igual o superior a la que corresponde al programa en el cual se desempeñen.

Artículo 5º. La movilidad y las categorías en el sistema

La movilidad es la posibilidad que le otorga la Universidad al docente para que cualifique su acción académica integralmente con el logro de los mejores estándares de calidad en el ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social, que le será reconocida mediante el ascenso en el escalafón docente.

La categoría es una medida valorativa dentro del escalafón docente.

La movilidad se generará a partir del reconocimiento de los méritos académicos, a través de un sistema de puntajes que tiene como finalidad la de cumplir con los requisitos de cada una de las categorías definidas en este estatuto.

Artículo 6º. La clasificación de los profesores en el escalafón. <modificado por el artículo 3º. del Acuerdo número 003 del 10 de diciembre de 2014>.

El profesor que ingrese por primera vez al escalafón quedará clasificado como profesor vinculado y ascenderá de acuerdo con los títulos académicos, la antigüedad, la actualización de los conocimientos disciplinares y académicos, la experiencia y la participación en las investigaciones y publicaciones académicas, en los términos regulados en este estatuto.

Los egresados titulados que hubiesen sido monitores ingresarán como profesores auxiliares y ascenderán en el escalafón de acuerdo con lo previsto en el inciso anterior.

Artículo 7º. El ascenso en la carrera académica

El ascenso en la carrera académica corresponde al proceso de reconocimiento de los méritos académicos del profesor a través de su clasificación en una categoría superior.

Parágrafo. La Universidad reconocerá los títulos otorgados por las universidades colombianas y los títulos expedidos por universidades extranjeras deberán ser convalidados por el Gobierno Nacional a través del organismo delegado para la homologación de los títulos académicos optados en el exterior.

Artículo 8º. Los criterios

La Universidad tendrá como criterios para definir los parámetros de la movilidad dentro del escalafón docente los siguientes:

1. La aprobación de los cursos de formación docente, establecidos para cada categoría.
2. La formación profesional.
3. Haber efectuado las investigaciones pertinentes, durante el período respectivo.
4. La antigüedad y experiencia profesional y académica.
5. La producción académica con la implementación de los procesos de divulgación.
6. La certificación en la formación en el idioma inglés o en una segunda lengua, con igual nivel de acreditación.

Parágrafo. La movilidad de los profesores en el escalafón estará determinada por los criterios establecidos. Los cursos de formación docente deberán incluir, entre otros, los siguientes componentes: la identidad con los principios y valores institucionales, la formación pedagógica, la cualificación disciplinaria, la formación en una lengua extranjera, preferentemente en el idioma inglés. Toda la programación de los componentes tales como el contenido y la intensidad horaria, serán reglamentadas por el Consejo Académico.

Artículo 9º. El ingreso al escalafón

El Comité de Evaluación Docente será el encargado de estudiar las solicitudes de inscripción y ascenso en el escalafón docente que presenten los Consejos de Facultad. El Comité verificará el cumplimiento estricto de los requisitos establecidos para la correspondiente categoría y el acceso al sistema.

El Comité tendrá un término de treinta (30) días hábiles para resolver las solicitudes de inscripción en el escalafón docente.

La Rectoría de la Universidad producirá el acto administrativo de admisión o negación del ingreso.

Contra la decisión rectoral solo procede el recurso de reposición, interpuesto por escrito con la sustentación pertinente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Artículo 10º. El período de prueba

De acuerdo con las normas laborales, el docente tendrá como período de prueba la quinta parte del primer período académico de vinculación con la Universidad. Todo primer nombramiento de un docente se hará por un período académico. Durante este período, el profesor será aceptado para su continuidad laboral en la Universidad por el Comité de Evaluación Docente, previo el informe presentado por la respectiva unidad académica, sobre su desempeño docente, la metodología en la aplicación del proceso de enseñanza aprendizaje, el interés por la investigación, la capacitación y la actualización en todo lo relacionado con la actividad académica, disciplinar y cultural.

Parágrafo. Todo docente que ingrese a la Universidad, en cualquiera de sus categorías, deberá realizar en el primer período los niveles I y II de los cursos sobre formación docente y haber asumido una intensidad horaria mínima de ocho horas semanales, como profesor de cátedra.

Artículo 11º. El reconocimiento de otros escalafones

El docente que pertenezca a un sistema de escalafón de una institución de educación superior nacional o extranjera con un sistema similar al de la Universidad La Gran Colombia, que reconozca la reciprocidad frente a los docentes de ésta, será ubicado en la categoría que tuviere en aquélla, una vez terminado el primer período de vinculación, previo el trámite previsto en el artículo anterior. Igual procedimiento será aplicado en el caso de los profesores que reingresen a la Universidad.

Artículo 12º. La promoción

El ascenso y la movilidad se aplicarán a partir del primer ciclo de cada año académico. La solicitud de cada profesor deberá realizarse dentro de las fechas establecidas por el Comité de Evaluación Docente.

La evaluación de las solicitudes de promoción de categorías la hará el Comité de Evaluación Docente.

Parágrafo transitorio. El Consejo de Facultad estudiará la clasificación de los docentes actualmente vinculados con la Universidad, al servicio de cada unidad académica, de acuerdo con las normas del presente Estatuto y la pondrá a consideración del Comité de Evaluación Docente.

Artículo 13º. Los documentos de clasificación

Todo docente deberá presentar al Decano de la Facultad correspondiente los siguientes documentos para la clasificación y apertura de la carpeta respectiva con miras a su vinculación o a su promoción.

1. La hoja de vida en el formato diseñado por la Universidad.
2. Una copia del acta de grado de todos los títulos profesionales de pregrado y de postgrado.
3. Una certificación de los cursos o los seminarios realizados.

4. Las constancias de la experiencia docente, con la dedicación y la carga académica respectiva.
5. La certificación de las publicaciones y de las investigaciones.
6. Los demás documentos o anexos que se le soliciten.

Artículo 14º. La clasificación

La clasificación del profesor, realizada en los términos del Estatuto Docente, quedará registrada en el contrato de trabajo respectivo.

TÍTULO IV DE LA CUALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN ACADÉMICAS

Artículo 15º. La cualificación y el perfeccionamiento de los docentes

La cualificación es un proceso del sistema académico encaminado a desarrollar las estrategias de formación, perfeccionamiento y cualificación de los profesores que conduzcan a la actualización académica, disciplinaria y pedagógica, acorde con las tendencias actuales, las investigaciones, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y los modelos pedagógicos y formativos.

Artículo 16º. Los objetivos de la cualificación

Este proceso deberá obedecer a los programas que determine la Universidad y buscará el desarrollo disciplinar y pedagógico con base en los procedimientos requeridos para alcanzar el perfil propio de los profesores con el fin de garantizar las metas, los objetivos, la misión y la visión de la Universidad La Gran Colombia.

Las propuestas de perfeccionamiento deberán estructurarse en un marco de desarrollo humano, acompañado del fortalecimiento de la capacidad intelectual y las competencias para la construcción del conocimiento y la formación integral de los estudiantes.

La cualificación estará enmarcada en el programa de formación de docentes que se genere de acuerdo con las políticas que fije la Universidad.

Artículo 17º. Evaluación de docentes en la Universidad

La evaluación es un proceso del sistema académico, cuya definición y aplicación estará a cargo del Comité de Evaluación Docente.

La evaluación docente se realizará periódicamente y aportará la información para el desarrollo de los estándares de calidad en la docencia, la investigación y la proyección social, y posibilitará el seguimiento durante los periodos de tiempo suficientes para realizar las inferencias necesarias con el fin de estructurar los mecanismos de ponderación.

La evaluación será objetiva y transparente y deberá analizar los componentes que integran el desempeño docente y asegurar una respuesta frente a los ámbitos académico, administrativo, docente, de investigación y proyección social y de comportamiento.

La evaluación tendrá cuatro ejes: La autoevaluación, del mismo docente; la coevaluación, de un par académico; la heteroevaluación, de los estudiantes; y la evaluación administrativa, que estará a cargo del Decano respectivo.

Artículo 18º. El Comité de Evaluación Docente

El Comité de Evaluación Docente se integra, en los términos de la estructura orgánica de la Universidad, por el señor Rector o su delegado, quien lo preside, por el Decano de la Facultad o unidad docente que corresponda, por el Director de la Oficina de Planeación, el Director de la Dirección de Docencia, el Director del Departamento de Desarrollo Humano, el Secretario General, cuando se requiera, un representante de los profesores, elegido por el cuerpo docente, para un período de un (1) año en la Facultad respectiva y un secretario con voz pero sin voto, que será el Asistente de Control Académico.

Artículo 19º. Las funciones del Comité de Evaluación Docente

De acuerdo con el artículo 66 de la estructura orgánica de la Universidad, son funciones del Comité de Evaluación Docente:

1. Preparar y tramitar para su aprobación el reglamento interno que establezca las normas para el funcionamiento del Comité de Evaluación Docente.
2. Elaborar el plan anual de actividades del Comité de Evaluación Docente con su respectivo cronograma, hacer seguimiento al plan y establecer los correctivos necesarios.
3. Aprobar y evaluar las políticas de capacitación docente.
4. Informar a las facultades o unidades docentes sobre ingresos, ascensos, negativas o deficiencias en las áreas respectivas.
5. Estudiar las solicitudes de inscripción y ascenso que presenten los Consejos de Facultad.
6. Elaborar la resolución de inscripción y ascenso, la cual, para su validez, requiere la aprobación del Presidente, o en su defecto, del Rector.

TÍTULO V DE LA DISPONIBILIDAD Y VINCULACIÓN

Artículo 20º. Las horas semanales de dedicación

Los profesores de tiempo completo tendrán una carga laboral de cuarenta (40) horas semanales para el desarrollo de las actividades académicas de docencia, investigación y proyección social. Deberán orientar un mínimo de veinte (20) horas semanales de clase en sus respectivas áreas y las restantes serán distribuidas en consejerías, tutorías, investigación y proyección social o coordinación académica.

Parágrafo. Si un profesor de tiempo completo se dedica solamente a la docencia, el veinticinco (25%) de su disponibilidad será para la preparación de las clases, la evaluación de los estudiantes y la elaboración y revisión del material de apoyo pedagógico.

Los profesores de medio tiempo tendrán una carga laboral de veinte (20) horas semanales para el desarrollo de las actividades académicas, de docencia, investigación y proyección social. Deberán orientar un mínimo de doce (12) horas de clase y las restantes las dedicarán a consejerías, tutorías, investigación y proyección social o coordinación académica.

Los profesores de hora cátedra tendrán la carga laboral pactada en el contrato de trabajo, que no podrá exceder de diez (10) horas semanales.

Artículo 21º. El tiempo y las categorías

Los profesores de tiempo completo, medio tiempo o catedráticos, podrán pertenecer a cualquiera de las categorías de que trata este estatuto.

TÍTULO VI DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES

Artículo 22º. Los derechos

Los docentes de la Universidad tendrán entre otros los siguientes derechos:

1. La realización libre y responsable de la búsqueda de la verdad, de la crítica, de la cátedra, del aprendizaje, de la investigación y de la controversia ideológica y política, con el fin de fomentar el reconocimiento y el respeto por el otro, el pluralismo ideológico, cultural y democrático y la convivencia pacífica.
2. La promoción de la formación y consolidación de comunidades académicas y su articulación con homólogas a nivel internacional.
3. La participación activa en los programas de formación profesoral en los campos académico, humanístico, científico, técnico y artístico, de acuerdo con los planes que adopte la Universidad.
4. Recibir el tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.
5. Recibir la remuneración y el reconocimiento de las prestaciones sociales que le correspondan al tenor de las normas vigentes.
6. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a los docentes en los órganos directivos y asesores de las Facultades y de la Universidad, de conformidad con lo establecido en los reglamentos de la misma.
7. Ingresar y ascender en el escalafón docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones que estipulen las normas pertinentes.

Artículo 23º. Los deberes

Adicionalmente a las prescripciones de orden y las obligaciones especiales establecidas en los artículos 38 y 42 del Reglamento Interno de Trabajo, los docentes de la Universidad tendrán los siguientes deberes especiales.

1. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docentes de la Universidad.
2. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones propias de su encargo.

3. Concurrir a las actividades universitarias y cumplir la jornada de trabajo y el horario correspondientes, según el compromiso adquirido con la Universidad.
4. Dar un tratamiento respetuoso a los funcionarios de la Universidad, los colegas y los estudiantes.
5. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto hacia las diferentes formas del pensamiento y la conciencia de los estudiantes y sus pares.
6. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de cualquiera otra índole.
7. Responder por la conservación de los documentos, los materiales y los bienes confiados a su guarda o que le hubieren sido entregados para su desempeño como docentes.
8. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
9. No abandonar o suspender sus labores sin la autorización previa o impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la institución.
10. Colaborar con la Decanatura y los Coordinadores de Área en la elaboración, el desarrollo y la actualización de los programas académicos.
11. Acompañar a las facultades en las áreas y en las actividades de su competencia.
12. Asistir a los seminarios y a los cursos de actualización que programe la Universidad.
13. Promover en los estudiantes el espíritu autónomo, innovador, investigador y creativo para su desempeño en la solución de los problemas de la sociedad.

TÍTULO VII DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 24º. Los reconocimientos

Los docentes de la Universidad obtendrán los reconocimientos académicos, honoríficos y económicos por su desempeño, su antigüedad y su aporte intelectual.

Artículo 25º. La cualificación

La Universidad, a través de sus Facultades o de otras instituciones de educación superior, promoverá la cualificación permanente de sus docentes para el mejoramiento de la calidad y para que socialicen con los pares y los estudiantes las experiencias adquiridas.

Cada Facultad organizará anualmente el plan de formación de los docentes, en concordancia con lo establecido en este Estatuto.

Los estímulos a la actividad docente, de investigación y de proyección social, estará representada en becas y bonificaciones para el profesor de cada facultad que haya sido considerado el mejor dentro del proceso de evaluación.

El año sabático, se concederá, por una sola vez, a los profesores que, en las categorías de Asociados o Titulares, tuvieren más de cinco años continuos en la Universidad, con el fin de desarrollar proyectos de investigación, preparar libros o realizar estudios de profundización.

Artículo 26º. Los reconocimientos honoríficos

El Consejo Académico institucionalizará los reconocimientos honoríficos y establecerá los requisitos para su otorgamiento, teniendo en cuenta la antigüedad, el aporte del docente a la ciencia y su impacto en la sociedad. La Universidad otorgará la distinción honorífica de "Profesor Emérito", previa postulación del respectivo Consejo de Facultad.

Artículo 27º. Los reconocimientos económicos

En cuanto a los reconocimientos económicos, la Universidad establecerá bonificaciones salariales y de mera liberalidad, para los docentes que acrediten títulos de especialización, maestrías, doctorados y postdoctorados; cuya reglamentación, será de competencia de la Honorable Consiliatura, de conformidad con los estatutos de la Universidad.

Artículo 28º. Los salarios <Artículo modificado por el artículo 4º del Acuerdo número 003 del 10 de diciembre de 2014, el artículo 2º del Acuerdo número 010 del 30 de noviembre de 2017 y los artículos 5º y 6º del Acuerdo número 003 del 15 de mayo de 2018 >.

La implementación del Estatuto Docente tendrá como remuneración salarial básica la siguiente escala:

El profesor auxiliar podrá vincularse solamente como profesor de tiempo completo, con una remuneración equivalente a tres punto cero (3.0) salarios mínimos legales mensuales vigentes, de acuerdo con el número que se asigne a cada unidad académica según el volumen de estudiantes que maneje y tendrán una carga laboral de cuarenta (40) horas semanales para el desarrollo de las actividades académicas de docencia, investigación y proyección social, con dedicación exclusiva.

El profesor vinculado de tiempo completo tendrá una remuneración equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El profesor vinculado de medio tiempo devengará una remuneración equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El profesor vinculado por hora cátedra devengará una remuneración equivalente al cinco por ciento (5%) de un salario mínimo legal mensual vigente, por cada hora de cátedra.

El profesor asistente de tiempo completo tendrá una remuneración equivalente a cuatro punto siete (4.7) salarios mínimos legales mensuales vigentes, con dedicación exclusiva. El profesor asistente de medio tiempo devengará una remuneración equivalente a dos punto treinta y cinco (2.35) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El profesor asistente por hora cátedra devengará una remuneración equivalente al cinco punto cinco por ciento (5.5%) de un salario mínimo legal mensual vigente, por cada hora de cátedra.

El profesor asociado de tiempo completo tendrá una remuneración equivalente a cinco punto cinco (5.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, con dedicación exclusiva. El profesor asociado de medio tiempo devengará una remuneración equivalente a dos punto ochenta y cinco (2.85) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El profesor asociado por hora cátedra devengará una remuneración equivalente al seis por ciento (6%) de un salario mínimo legal mensual vigente, por cada hora de cátedra.

El profesor titular de tiempo completo tendrá una remuneración equivalente a ocho (8)

salarios mínimos legales mensuales vigentes, con dedicación exclusiva. El profesor titular de medio tiempo devengará una remuneración equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales vigentes. El profesor titular por hora cátedra devengará una remuneración equivalente al siete por ciento (7%) de un salario mínimo legal mensual vigente, por cada hora de cátedra.

Artículo 29º. La remuneración de la hora cátedra de los profesores de especializaciones <Artículo adicionado por el artículo 1º del Acuerdo número 011 del 30 de noviembre de 2017>

La remuneración de la hora cátedra de los profesores de especializaciones, de acuerdo con el escalafón, corresponderá al valor de la cátedra asignado en el artículo 28 del Estatuto Docente para cada categoría de profesor incrementada en un cuarenta por ciento (40%) y adicionalmente se le reconocerá igualmente un auxilio de transporte equivalente al uno por ciento (1%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para el profesor vinculado, al dos por ciento (2%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para el profesor asistente, al tres por ciento (3%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para el profesor asociado y al cuatro por ciento (4%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para el profesor titular.

CLASE DE PROFESOR	HORA CÁTEDRA ESTATUTO DOCENTE	REMUNERACIÓN	VALOR COSTO 2017
PROFESOR VINCULADO	5% S/1SMLMV	1.4 x Hora Cátedra más 1% S/1SMLMV, como auxilio de transporte	\$51.640.00 + \$7.377.00
PROFESOR ASISTENTE	5.5% S/1SMLMV	1.4 x Hora Cátedra más 2% S/1SMLMV, como auxilio de transporte	\$56.804.00 + \$14.754.00
PROFESOR ASOCIADO	6% S/1SMLMV	1.4 x Hora Cátedra más 3% S/1SMLMV, como auxilio de transporte	\$61.968.00 + \$22.131.00
PROFESOR TITULAR	7% S/1SMLMV	1.4 x Hora Cátedra más 4% S/1SMLMV, como auxilio de transporte	\$72.296.00 + \$29.508.00

Artículo 30º. La remuneración de la hora cátedra de los profesores de maestrías <Artículo adicionado por el artículo 1º del Acuerdo número 012 del 30 de noviembre de 2017>

La remuneración de la hora cátedra de los profesores de maestrías, de acuerdo con el escalafón, corresponderá al valor de la cátedra asignado en el artículo 28 del Estatuto Docente para cada categoría de profesor incrementada en un sesenta por ciento (60%) y adicionalmente se le reconocerá igualmente un auxilio de transporte equivalente al uno por ciento (1%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para el profesor vinculado, al dos por ciento (2%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para el profesor asistente, al tres por ciento (3%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para el profesor asociado y al cuatro por ciento (4%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para el profesor titular.

CLASE DE PROFESOR	HORA CÁTEDRA ESTATUTO DOCENTE	REMUNERACIÓN	VALOR COSTO 2017
PROFESOR VINCULADO	5% S/1SMLMV	1.6 x Hora Cátedra más 1% ^s /1SMLMV, como auxilio de transporte	\$59.018.00 + \$7.377.00
PROFESOR ASISTENTE	5.5% S/1SMLMV	1.6 x Hora Cátedra más 2% ^s /1SMLMV, como auxilio de transporte	\$64.918.00 + \$14.754.00
PROFESOR ASOCIADO	6% S/1SMLMV	1.6 x Hora Cátedra más 3% ^s /1SMLMV, como auxilio de transporte	\$70.953.00 + \$22.131.00
PROFESOR TITULAR	7% S/1SMLMV	1.6 x Hora Cátedra más 4% ^s /1SMLMV, como auxilio de transporte	\$82.625.00 + \$29.508.00

Artículo 31º. La remuneración de la hora cátedra de los profesores de los cursos de actualización <Artículo adicionado por el artículo 1º del Acuerdo número 013 del 30 de noviembre de 2017>

La remuneración de la hora cátedra de los profesores de los cursos de actualización, de acuerdo con el escalafón, corresponderá al valor de la cátedra asignado en el artículo 28 del Estatuto Docente para cada categoría de profesor incrementada en un cuarenta por ciento (40%).

CLASE DE PROFESOR	HORA CÁTEDRA ESTATUTO DOCENTE	REMUNERACIÓN	VALOR COSTO 2017
PROFESOR VINCULADO	5% S/1SMLMV	1.4 x Hora Cátedra	\$51.640.00
PROFESOR ASISTENTE	5.5% S/1SMLMV	1.4 x Hora Cátedra	\$56.804.00
PROFESOR ASOCIADO	6% S/1SMLMV	1.4 x Hora Cátedra	\$61.968.00
PROFESOR TITULAR	7% S/1SMLMV	1.4 x Hora Cátedra	\$72.296.00

Artículo 32º. Los incentivos por publicaciones <Artículo modificado por el artículo 2º del Acuerdo número 009 del 31 de octubre de 2017>

Por cada texto académico generado por los docentes, que cuente con el aval de la Dirección de Investigaciones y se encuentre colgado en el CVLAC personal del autor, el docente recibirá un incentivo de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 33º. Los incentivos por investigaciones <Artículo modificado por el artículo 3º del Acuerdo número 009 del 31 de octubre de 2017>

Además del reconocimiento académico y honorífico, los docentes que divulguen sus productos de investigación, resultado de la actividad de los grupos de investigación, registrados en el Institulac, y los textos académicos que se conviertan en guías del trabajo académico, recibirán los siguientes beneficios:

Por un libro, resultado del proceso de investigación de uno o varios grupos de investigación registrados en el Institulac de la Universidad La Gran Colombia y en cuya autoría hubiesen participado dos o más investigadores, los docentes recibirán un incentivo equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Por un artículo científico, publicado en revistas de alto impacto, con filiación institucional, el docente recibirá incentivos según la siguiente tabla de clasificación:

Revistas en Q1 6 salarios mínimos legales mensuales vigentes
 Revistas en Q2 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes
 Revistas en Q3 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes
 Revistas en Q4 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes

Por la citación que logre un artículo científico (índice H), siendo esta citación en una revista de igual o superior cuartil, los autores recibirán un incentivo de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez.

Lo anterior, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y siempre y cuando el artículo

fuese aceptado para su publicación y fijada la fecha de la misma.

Artículo 34º. El profesor emérito

El título de profesor emérito además de corresponder a un reconocimiento honorífico tendrá una vinculación laboral con un salario igual al de un profesor titular, sin carga académica específica.

Artículo 35º. Los apoyos económicos para la cualificación docente

La Universidad dispondrá de los siguientes incentivos para apoyar a los docentes en los procesos de cualificación en el área disciplinar o docente en los siguientes términos.

1. Para cursar especializaciones, se le entregará al docente un auxilio equivalente al treinta por ciento (30%) del valor de la matrícula.
2. Para cursar estudios de maestría, se le entregará al docente un auxilio equivalente al cuarenta por ciento (40%) del valor de la matrícula.
3. Para cursar estudios de doctorado, se le entregará al docente un auxilio equivalente al sesenta por ciento (60%) del valor de la matrícula.
4. Para cursar estudios en el exterior, se le entregará al docente un auxilio hasta de ocho (8) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para el valor de la matrícula y una suma equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes para su manutención, siempre que la Universidad tenga convenio con la institución de educación superior extranjera. Este auxilio deberá ser promovido previamente por el Consejo Académico y aprobado por el señor Rector de la Universidad.

Parágrafo. Solamente se tendrá derecho al auxilio por una especialización, una maestría, un doctorado o un curso en el exterior. Igualmente, una vez recibido el auxilio, el docente deberá permanecer disponible al servicio de la Universidad por un término de cinco (5) años, después de terminados y aprobados los estudios o devolver la suma recibida a título de auxilio.

TÍTULO VIII PROCESO DISCIPLINARIO

Artículo 36º. La acción disciplinaria

La Universidad podrá sancionar disciplinariamente a los profesores que incurran en faltas disciplinarias, previo el procedimiento establecido; trámite que deberá garantizar en todo caso los derechos fundamentales del debido proceso, la legalidad y la defensa técnica.

Artículo 37º. Las faltas disciplinarias

De acuerdo con los artículos 53, 54 y 55 del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado en los términos de la Resolución número 004191 del 11 de diciembre de 2007 del Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial de Bogotá y Cundinamarca, y los deberes

establecidos en este estatuto constituyen faltas disciplinarias.

Parágrafo 1º. Se establecen como faltas leves con sus sanciones disciplinarias las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de inicio de la clase, sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implicará, por primera vez, una sanción de multa equivalente a la décima parte del salario de un día de trabajo o dos (2) horas cátedra. Por la segunda vez, una sanción de multa equivalente a la quinta parte del salario de un día o cuatro (4) horas cátedra. Por la tercera vez, suspensión del contrato de trabajo por un día u ocho (8) horas cátedra. Y, por cuarta vez, suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (3) días o hasta doce (12) horas cátedra.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, y cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implicará, por primera vez, una sanción de suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (3) días o hasta doce (12) horas cátedra. Y, por segunda vez, una sanción de suspensión del contrato trabajo hasta por ocho (8) días o hasta dieciséis (16) horas cátedra.
3. La falta total al trabajo durante el día, sin excusa suficiente, y cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implicará, por primera vez, una sanción de suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días o hasta dieciséis (16) horas cátedra. Y, por segunda vez, una sanción de suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses o hasta veinticuatro (24) horas cátedra.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implicará, por primera vez, una sanción de suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días o hasta dieciséis (16) horas cátedra. Por segunda vez, una sanción de suspensión del contrato trabajo hasta por dos (2) meses o veinticuatro (24) horas cátedra.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Universidad que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Parágrafo 2º. Constituyen faltas graves y generarán como sanción la terminación del contrato de trabajo como justa causa las siguientes:

1. El retardo hasta de treinta (30) minutos en la hora de del inicio de la clase, sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La ausencia total del docente en la jornada académica, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del docente a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

4. La violación grave por parte del docente de las prescripciones de orden, los deberes y las obligaciones contractuales o reglamentarias, tales como la incompetencia comprobada en el desempeño de sus funciones, a juicio del Decano de la Facultad correspondiente.

Artículo 38º. Las competencias.

La acción disciplinaria se iniciará por solicitud escrita del Decano de la Facultad respectiva enviada al Asistente de Control Académico, quien será la competente para instruir el respectivo proceso disciplinario. Para estos efectos contará con un término máximo de quince (15) días hábiles, durante el cual se decretarán y practicarán las pruebas correspondientes, siempre con audiencia del investigado.

La sanción será impuesta, en primera instancia por la Vicerrectoría Académica.

La decisión podrá ser impugnada a través del recurso de apelación que deberá presentarse por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la misma y su conocimiento corresponderá al Rector de la Universidad, quien lo resolverá de plano.

Parágrafo 1º. La notificación de las decisiones se hará personalmente dentro de los tres (3) días siguientes al envío de la citación para su comunicación al investigado. Si éste no comparece la notificación se hará por edicto que se fijará por tres (3) días en la oficina del Asistente de Control Académico.

Artículo 39º. El proceso disciplinario

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Universidad deberá oír al docente inculpado directamente y en todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no la sanción correspondiente.

Artículo 40º. El debido proceso.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

Artículo 41º. La *non bis in ídem*

No podrán aplicarse dos o más sanciones disciplinarias por un solo hecho; no obstante, esta norma no impide la aplicación de las sanciones civiles y penales a que haya lugar.

TÍTULO IX DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 42º. El período del contrato <Artículo modificado por el artículo 1º. del Acuerdo número 001 del 23 de enero de 2018>

Para poder ejercer las funciones como docente de la Universidad La Gran Colombia, se deberá suscribir previamente el correspondiente contrato de trabajo. Para tal efecto, los

Decanos entregarán al Rector la postulación de los candidatos a profesores, en los términos señalados por los Estatutos y por el Manual de Funciones de la Universidad.

Los contratos de los profesores de la Universidad, en las modalidades de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, se celebrarán y suscribirán por escrito, según su caso, por el período del calendario académico, de acuerdo con lo establecido en los artículos 106 de la ley 30 de 1992 y 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 43º. El contrato especial

Los docentes vinculados como profesores temporales, ocasionales, expertos o visitantes por su condición académica especial, asumirán todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva; por lo tanto, suscribirán un contrato especial cuya remuneración estará regida por los honorarios profesionales.

Artículo 44º. La renovación de contrato

El contrato de trabajo de los docentes de la Universidad no será prorrogado automáticamente; en consecuencia, requerirá la postulación y la celebración de otro contrato, suscrito por el señor Rector, para el nuevo período académico.

ARTÍCULO 2º. Ordenar que se hagan las apropiaciones presupuestales que se requieran para el desarrollo del Estatuto Docente, de acuerdo con las proyecciones financieras de la institución y los parámetros o niveles de remuneración y estímulos que establece el estatuto.

ARTÍCULO 3º. Corresponderá a las Vicerrectorías, los Decanos y el Comité de Evaluación Docente, con la aprobación de Rector de la Universidad, la implementación del presente Estatuto.

ARTÍCULO 4º. Este acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, especialmente, el acuerdo número cero ocho (08) del dieciocho (18) de julio de dos mil seis (2006).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los diecisiete (17) días del mes de junio de dos mil ocho (2008).

GERMÁN DARÍO LEDESMA LÓPEZ
Presidente Honorable Consiliatura

CARLOS ALBERTO PULIDO BARRANTES
Secretario Honorable Consiliatura

ANEXO - SIMBOLOGÍA

RESEÑA HISTÓRICA

La decisión de crear la Universidad La Gran Colombia se tomó el 15 noviembre de 1950, con base en la extinguida sociedad “Difusiones Pedagógicas en La Gran Colombia S. A.”. Inició labores académicas en el mes de febrero de 1951 con las Facultades de Derecho y Arquitectura. El 24 de mayo de 1953 se reestructuró jurídicamente como corporación sin ánimo de lucro y el Ministerio de Justicia, mediante la Resolución número 047 del 25 de septiembre de 1953, le otorgó personería jurídica a la **Universidad La Gran Colombia** como institución de educación superior constituida como persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, de interés común y académicamente reconocida como universidad.

PRINCIPIOS FILOSÓFICOS

Según el criterio del Fundador, doctor Julio César García Valencia, y de acuerdo con los Estatutos de la Universidad, los principios filosóficos que la rigen se resumen así:

“La Universidad La Gran Colombia es una institución cristiana, bolivariana, hispánica y solidaria”

HIMNO

Letra: Doctor Pedro Medina Avendaño

Música: Doctor Roberto Pineda Duque

CORO

Gran Colombia, por una y diversa
serás siempre la Universidad.

En tu escudo la voz que nos dice:

Libres sólo os hará la verdad.

ESTROFAS

Aquí credos opuestos se hermanan
y las razas son una no más.

Todo busca la luz y la vida,
todo tiende al amor y a la paz.

Quien pisó tu sagrado recinto
deslumbrado entrevió el porvenir.
La espiral lleva inscrita en su vuelo
tu divisa: ascender es vivir.

Somos todos la Patria que avanza
una y varia en su inmensa extensión.
Su pasado, su hoy, su destino,
la esperanza de su redención.

Con la fe, con la ciencia y la técnica
te encaminas al hombre integral.
De Bolívar se nutre tu espíritu
y es la vida tu meta final.

A la mar tenebrosa te hiciste
y en dos leños venciste la mar.
Que los siglos pregonen la hazaña
de quien supo soñar y crear.
Gran Colombia en tu honor alzaremos
nuestro himno al radiante cenit,
y en la luz crecerá tu consigna:
de la idea a la lucha sin fin.

LA BANDERA

La Universidad La Gran Colombia acogió los colores blanco y verde de la bandera de Antioquia, por ser la tierra natal del fundador, doctor Julio César García Valencia.

EL ESCUDO

El escudo de la Universidad La Gran Colombia contiene la figura del Libertador Simón Bolívar, por ser ésta una Universidad bolivariana. Así mismo, un hacecillo de lanzas, tomado del escudo que decretó el Congreso de Cúcuta, que desde el imperio romano significa unión y fuerza. Alrededor de estos dos símbolos se encuentra el lema: "*Veritas Liberabit Vos*", que significa "la verdad os hará libres"; porque como dijo el fundador, doctor Julio César García Valencia, "se busca la conquista de la verdad, no sólo como objeto del entendimiento y medio para resolver nuestros problemas en la vida, sino también con el anhelo de ver cumplida en nosotros y en la patria la promesa del evangelio".

EL LEMA

"*Veritas Liberabit Vos*", que significa "La verdad os hará libres".

"La Universidad La Gran Colombia es la obra de unos cuantos abanderados del ideal, que se embarcaron en dos leños y construyeron su navío en alta mar".