

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO No. 013
(Acta No.006 del 15 de octubre de 2026)

"Por medio del cual se deroga el Acuerdo del Consejo Superior No. 02 del 24 de mayo de 2001 y se aprueba la actualización del Reglamento Docente de la Universidad Católica de Pereira"

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA en uso de sus atribuciones legales, y especialmente en lo dispuesto en la Ley 30 de 1992, en el Acuerdo No. 07 del 7 de septiembre de 2010 y el Decreto No. 1075 de 2015.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Católica de Pereira goza de personería jurídica, reconocida mediante la Resolución No. 10918 del 1.º de diciembre de 1976, expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que el Consejo Superior es la máxima autoridad de gobierno de la Universidad y, en ejercicio de sus competencias estatutarias, le corresponde establecer las políticas y directrices generales para el desarrollo institucional, de conformidad con la Constitución Política, las leyes de la República y los Estatutos de la Universidad.

Que el Reglamento Docente constituye un instrumento normativo institucional que establece las disposiciones que regulan las relaciones entre la Universidad y sus docentes, así como los principios, derechos, deberes, responsabilidades y demás condiciones relacionadas con el ejercicio de la

labor docente, en concordancia con la misión, los principios y los objetivos institucionales.

Que resulta necesario actualizar el Reglamento Docente de la Universidad Católica de Pereira, con el propósito de armonizar sus disposiciones con las dinámicas académicas e institucionales, fortalecer el desarrollo profesoral y establecer un marco normativo claro para el ejercicio de la docencia, en consonancia con la normativa colombiana vigente y los lineamientos institucionales.

Que, en sesión del 15 de octubre de 2026 según consta en el Acta No. 006, el Consejo Superior estudió la propuesta de actualización del Reglamento Docente y consideró procedente su aprobación, en atención a la necesidad de contar con un marco normativo actualizado que oriente y regule integralmente la actividad docente en la Universidad Católica de Pereira.

En mérito de lo expuesto, el Consejo Superior de la Universidad Católica de Pereira,

ACUERDA

ARTÍCULO 1: Aprobar la actualización del Reglamento Docente de la Universidad Católica de Perera, en los siguientes términos:

ESTRUCTURA Y/O ÍNDICE

TÍTULO I

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

TÍTULO II

PERFIL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA

TÍTULO III

PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN
DEL PERSONAL DOCENTE

TÍTULO IV

EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

TÍTULO V

DESARROLLO Y PROMOCIÓN DOCENTE

TÍTULO VI

RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

TÍTULO VII

DERECHOS Y DEBERES

TÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

TÍTULO IX

VIGENCIA-MODIFICACIÓN-SUSTITUCIÓN

TÍTULO I DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Artículo 1: El presente reglamento regula el ejercicio de la profesión docente en la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA y comprende el régimen de selección, ingreso, permanencia, promoción, funciones, deberes, derechos, desarrollo docente, reconocimientos, estímulos y procedimientos disciplinarios del personal docente, en el marco de la

filosofía institucional, la excelencia académica y los retos de la educación superior.

Artículo 2: La profesión docente comprende el ejercicio integral del proceso de enseñanza-aprendizaje y se desarrolla a través de funciones sustantivas como la docencia, la investigación y la proyección social. Asimismo, incluye la participación activa en procesos de aseguramiento de la calidad, innovación educativa, internacionalización, movilidad académica, multilingüismo, así como en la gestión académica y administrativa.

El ejercicio docente se caracteriza por un liderazgo transformador, en entornos presenciales, virtuales o híbridos, orientado al desarrollo académico, institucional y social.

OBJETIVOS

Artículo 3: El reglamento del personal docente de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA tiene como propósito lograr los siguientes objetivos:

- a) Definir y fortalecer el perfil del personal docente de la Universidad Católica de Pereira.
- b) Definir y reglamentar el ejercicio del personal docente de la Universidad, mediante el establecimiento de los derechos y deberes, régimen disciplinario y evaluación, entre otros.
- c) Reconocer y fomentar la excelencia académica en la labor docente, investigativa y de proyección social.
- d) Promover en el cuerpo docente la apropiación de la filosofía Institucional, manifestada en su calidad humana y profesional, su formación permanente y su comportamiento ético.

TÍTULO II

PERFIL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA

Artículo 4: El docente de la Universidad Católica de Pereira es un académico comprometido con la formación de la persona, cuyo ejercicio docente, investigativo y de proyección social pone en el centro la dignidad inalienable del ser humano. En consonancia con esta visión, se caracteriza por ser una persona que:

1. Posee idoneidad humana, ética, académica y pedagógica para desempeñar con eficiencia las funciones de investigación, docencia y proyección social.
2. Se identifica y promueve de forma activa los principios del humanismo cristiano, la identidad y los valores institucionales, inspirando en los estudiantes el sentido de trascendencia, la búsqueda de la verdad y el compromiso con la justicia social.
3. Contribuye al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional desde el conocimiento, apropiación y desarrollo de la Propuesta Pedagógica.
4. Demuestra compromiso constante con su formación permanente, tanto humana como profesional.
5. Tiene capacidad y disposición para trabajar en equipo en contextos interdisciplinarios, regionales, nacionales e internacionales, de interculturalidad, diversidad e inclusión.
6. Tiene manejo de un segundo idioma como estrategia de desarrollo personal y de apoyo a su labor docente, preferiblemente el inglés.

7. Usa con propiedad las herramientas TIC y tecnologías emergentes útiles para el desarrollo académico.
8. Desarrolla capacidad de resolución de situaciones problémicas en el aula con creatividad y adaptación al cambio, para innovar y transformar sus prácticas educativas y pedagógicas.
9. Promueve el cuidado y la conservación de la “casa común” y el campus universitario como parte integral de su labor docente.
10. Está al servicio de los distintos procesos académicos y administrativos de la Universidad.

TÍTULO III

PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 5: Requisitos Generales.

Quien aspire a ser docente de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PEREIRA, además de los requisitos especiales para cada caso, debe acreditar calidades personales, pedagógicas y académicas; demostrar excelente formación humana, ética, intelectual y profesional; conocer y respetar los principios filosóficos de la Universidad.

Artículo 6: Requisitos Específicos. Cumplir con el perfil de cargo requerido, donde se evidencie y certifique la formación de pregrado, maestría o doctorado en áreas afines, experiencia profesional, ejercicio docente mínimo de dos (2) años en instituciones de educación superior y contar con al menos un nivel de inglés B1.

- a) **Programas de Pregrado:** Para ser docente en programas de pregrado se requiere poseer título universitario en el respectivo campo del saber, título de posgrado en nivel de maestría o doctorado en el área



correspondiente, experiencia profesional y docente en la misma disciplina no inferior a dos (2) años.

- b) Programas de Formación Avanzada:** Para ser docente en programas de formación avanzada se requiere poseer al menos el mismo nivel que otorga ese programa.

Parágrafo 1: Para contratar un docente de cátedra se tendrá en cuenta los mismos requisitos exigidos para un docente de planta.

Parágrafo 2: La Universidad podrá reconocer competencias docentes que homologan habilidades, saberes o experiencia.

Artículo 7: Selección. El proceso de selección tiene como objetivo garantizar la vinculación oportuna y eficiente de los docentes conforme al perfil general que para el efecto tiene la institución y los perfiles específicos de las áreas académicas. La Universidad Católica de Pereira cuenta con un proceso de selección de personal docente, en el cual participan las áreas de Gestión del Talento Humano, el programa académico que realiza la requisición del personal, la facultad respectiva, la Vicerrectoría Académica y la Rectoría, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Manual de Selección y Vinculación del personal académico y administrativo.

Artículo 8: Para la selección se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Formación académica.
- b. Experiencia docente y profesional.
- c. Dominio en las diferentes modalidades de educación.
- d. Experiencia investigativa.

e. Suficiencia en segundo idioma.

f. Calidades personales y éticas.

Artículo 9: Vinculación. Una vez culminado el proceso de selección en los términos establecidos en el capítulo precedente, el Rector de la Universidad será la autoridad competente para aprobar y autorizar la vinculación del docente que, a su juicio, resulte más conveniente para los intereses académicos y estratégicos de la Institución.

De igual manera, y en ejercicio de la autonomía universitaria, la Universidad podrá vincular como docentes de planta a docentes catedráticos que, por su trayectoria académica, investigativa o de proyección social, acrediten méritos y aportes significativos a la comunidad universitaria. En estos casos, y sin que sea requisito la aplicación de la totalidad del proceso de selección previamente descrito, el Decano de la Facultad presentará al Comité Rectoral una justificación sustentada que evidencie la pertinencia de su vinculación como docente de planta. Será el Comité Rectoral quien, evaluada la propuesta, otorgue el aval correspondiente para la contratación.

Esta disposición no constituye un mecanismo de promoción automática ni un derecho adquirido para los docentes catedráticos, y su aplicación estará sujeta exclusivamente a las necesidades institucionales, a la valoración de méritos y al cumplimiento de los requisitos y competencias establecidos para el cargo.

Artículo 10: La Universidad podrá vincular a sus docentes en las siguientes modalidades:

- Docente de planta tiempo completo
- Docente de planta medio tiempo



- Docente de cátedra
- Docente invitado (prestación de servicios)

Parágrafo 1: La naturaleza de cada una de estas categorías serán las señaladas en las disposiciones que en materia de escalafón docente establezca el Consejo Superior.

Parágrafo 2: Toda persona vinculada a la actividad docente, con excepción del docente invitado, deberá realizar y aprobar el Diplomado en filosofía institucional y el recorrido del Aplicativo de Identidad Institucional de la Universidad Católica de Pereira.

TÍTULO IV

EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Evaluación Académica

Artículo 11: La evaluación académica del personal docente de planta y cátedra de la Universidad se realizará durante el período académico por parte de los estudiantes, con la orientación de la dirección del Programa o Departamento, la Decanatura de Facultad respectiva y la Vicerrectoría Académica, teniendo en cuenta los factores que se señalan a continuación:

- a. El compromiso con los principios filosóficos y la misión de la Universidad.
- b. Saber disciplinar sobre el cual realiza su labor docente.
- c. Pedagogía reflejada y aplicada en su quehacer docente.
- d. Promoción de la Investigación en los procesos académicos.
- e. Proceso evaluativo y de retroalimentación con los estudiantes.

- f. El uso de las TICS y el multilingüismo.
- g. Relaciones personales con la comunidad universitaria, en especial las derivadas de su labor académica.

Parágrafo: A los docentes con encargo académico – administrativo además de estos criterios la Vicerrectoría Académica tendrá en cuenta una valoración de la percepción de los estudiantes sobre la gestión en dicho encargo.

Evaluación de Desempeño 360°

Artículo 12: De manera complementaria a la evaluación académica por período, la Universidad, a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, aplicará anualmente la Evaluación de Desempeño 360° a todos los docentes de planta con una vinculación superior a seis (6) meses.

Este instrumento, concebido desde una perspectiva formativa, dialógica y de crecimiento mutuo, tiene como propósitos:

- a. Brindar una mirada integral sobre el desarrollo de las competencias pedagógicas, disciplinares, humanas y relacionales del docente.
- b. Reconocer las fortalezas pedagógicas y visibilizar oportunidades de crecimiento personal y profesional en el ámbito universitario.
- c. Diseñar de manera concertada plan de mejoramiento que contribuyan a la excelencia académica y al fortalecimiento de las competencias del docente.

El proceso de evaluación se regirá por los lineamientos establecidos por la Universidad y contará con el acompañamiento conjunto de la Vicerrectoría Académica y la Oficina de Gestión del Talento Humano, las cuales tendrán a su cargo:

- La capacitación de los evaluadores y evaluados.
- La administración, sistematización y custodia de la información generada.
- El análisis de los resultados en coordinación con el docente evaluado y la decanatura correspondiente.

Parágrafo 1: La evaluación académica tendrá como criterio fundamental establecer el desempeño del docente, con el fin de identificar los aspectos positivos y oportunidades de mejora, así como capacitar y estimular al docente de conformidad con lo establecido en este reglamento.

Parágrafo 2: Finalizado el proceso, el jefe inmediato sostendrá una sesión de diálogo fraternal y profesional con el docente para analizar de manera constructiva los resultados. En los casos en que se identifiquen aspectos por fortalecer, se estructurará del plan de mejoramiento, el cual contará con el seguimiento del área académica respectiva y el apoyo de la Oficina de Gestión del Talento Humano, garantizando los recursos pedagógicos, el tiempo y la orientación necesarios para el cumplimiento de las metas acordadas.

TÍTULO V

DESARROLLO Y PROMOCIÓN DOCENTE

Artículo 13: Escalafón docente: La Universidad cuenta con un Reglamento de Escalafón Docente, que constituye un sistema administrativo, mediante el cual se promueve y se estimula la actividad académica y se propende por el desarrollo humano de los docentes, quienes encuentran en la actividad académica los estímulos necesarios para la realización de su proyecto de vida, tal como lo expresa la misión de la Universidad Católica de Pereira. En consecuencia, la finalidad

primordial del sistema de escalafón es la de estimular y reconocer el desarrollo docente, el crecimiento humano y la calidad académica de los docentes vinculados a la Universidad; es decir, que a través del escalafón se hace un reconocimiento al personal docente de acuerdo con los méritos logrados en el desempeño de su actividad académica, mediante la valoración de los factores de promoción.

Artículo 14: Otras estrategias de desarrollo docente: La Universidad Católica de Pereira contempla:

- Apoyo para la formación disciplinar en los niveles de posgrados (especialización, maestría y doctorado).
- Apoyo para la formación continua (diplomados, talleres, cursos en segunda lengua, entre otros).
- Apoyo para la asistencia a eventos académicos, que fortalezcan la investigación y la visibilidad de los programas.

Parágrafo: El Comité de Capacitación es el encargado de atender las diversas solicitudes realizadas por los docentes de planta cómo de cátedra.

De igual forma se promueve la formación en filosofía institucional, pedagogía, investigación, herramientas de aprendizaje, multilingüismo y competencias del ser. Estas actividades se construyen de manera coordinada entre la Vicerrectoría Académica, Gestión del Talento Humano, la Dirección de Investigación e Innovación (DII) y el Centro de Innovación Educativa (CIE).

TÍTULO VI

RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

Artículo 15: Apoyo a la Capacitación y Desarrollo del Proyecto de Vida del Docente. La Universidad, en coherencia con su misión y filosofía institucional, reconoce que la formación continua es un pilar fundamental para el desarrollo del proyecto de vida de sus Docentes. Por ello, promueve y apoya su participación en programas de capacitación y actualización que fortalezcan sus competencias académicas, investigativas y de proyección social, contribuyendo al crecimiento personal y profesional.

Este apoyo podrá otorgarse mediante facilidades de tiempo, acceso a recursos institucionales y, en casos determinados, con la financiación parcial o total de los costos, según las políticas internas y la disponibilidad presupuestal. La asignación de este beneficio estará sujeta a la pertinencia de la formación, su alineación con las necesidades académicas y el compromiso del docente de aplicar y socializar los conocimientos adquiridos en beneficio de la comunidad universitaria.

Artículo 16: Reconocimientos a la labor del Docente. En el marco de la celebración institucional denominada Semana de Acción de Gracias, la Universidad Católica de Pereira exalta a los docentes que, por su trayectoria y aportes significativos, han contribuido al fortalecimiento académico, investigativo y misional de la Institución. Durante esta conmemoración, se otorgan distinciones especiales que reconocen diversas dimensiones del quehacer del docente, tales como:

- **Didáskalos:** Reconocimiento a la excelencia en la enseñanza, la formación integral de los estudiantes y el compromiso con la filosofía institucional.

- **Diakonía:** Para el docente con encargo administrativo que, a juicio de la comunidad, sea elegido como el docente destacado por la calidad de su trabajo, compromiso e identificación con nuestra Misión.
- **Gratiam Magister:** A los docentes catedráticos que se caracterizan por un alto nivel de compromiso con el Alma Mater, están motivados a servirle a la Institución y a los estudiantes con la mejor actitud y los anima un espíritu de superación humana y académica.
- **Docente Investigador:** Para el docente que más se destaque por sus aportes y progresos en el ámbito investigativo.
- **Grupo de Investigación:** Reconocimiento al trabajo colaborativo y los logros obtenidos en investigación.
- **Impactus:** Al proyecto social o de investigación de mayor impacto que, a través del resultado alcanzado, se destaca entre los principales proyectos de la Universidad.

Parágrafo: Para garantizar la objetividad y transparencia del proceso, desde la Rectoría y el Área de Gestión del Talento Humano se remiten a los líderes de proceso los criterios de selección que orientan la identificación de los docentes merecedores de estas distinciones. La entrega de estos reconocimientos constituye un acto de gratitud y valoración del compromiso, talento y aporte de los docentes al cumplimiento de la misión institucional.

TÍTULO VII DERECHOS Y DEBERES

Artículo 17: Son derechos del personal docente entre otros contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad y demás disposiciones de orden Nacional:

- a) Dentro del principio de libertad de cátedra, los docentes desarrollan sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales y económicos.
- b) Participar en programas de formación y capacitación profesional de acuerdo con los planes que adopte la Universidad.
- c) Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, alumnos y dependientes.
- d) Recibir la remuneración y el reconocimiento de prestaciones sociales que correspondan a su clasificación y tipo de contratación sin perjuicio de que cualquiera de las modalidades señaladas en el Artículo (10) de este reglamento pudiere tener una vinculación ad-honorem.
- e) Ser evaluado y conocer oportunamente el resultado de su evaluación.
- f) Ejercer y beneficiarse de los derechos de propiedad intelectual sobre su producción académica, de conformidad con la ley, los estatutos y los reglamentos de la Universidad.
- g) Elegir y ser elegidos para los cargos que correspondan a la participación del docente en los organismos de gobierno y gestión de la Universidad.

- h) La confidencialidad de su información según lo contemplado en la Ley 1581 de 2012 y en las políticas internas de la Universidad.

Artículo 18: Además de los contemplados en el Artículo 35 y 39 del Reglamento Interno de Trabajo, son deberes de los docentes de la Universidad:

- a) Cumplir las obligaciones que se derivan de la Constitución Política, las leyes, las normas y constituciones y reglamentos de la Universidad.
- b) Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente e investigador, a través de una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de la Universidad Católica de Pereira.
- c) Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo, a saber: Desarrollar el plan de curso de su respectiva materia de acuerdo con los objetivos definidos por la Universidad; realizar las pruebas y entregar oportunamente las evaluaciones; desarrollar los materiales de enseñanza y supervisar la utilización por parte de los estudiantes; participar en las actividades académicas que se le señalen y en los comités y reuniones a que sean convocados por las autoridades académicas correspondientes.
- d) Cumplir con calidad, eficiencia y dedicación su labor docente, según lo establecido en el presente Reglamento; además, cumplir con el plan de mejoramiento resultado de la evaluación integral de desempeño.
- e) Contribuir al desarrollo y sostenibilidad del Proyecto Educativo Institucional.
- f) Participar activamente en los procesos de autoevaluación y acreditación institucional y de programas.

- g) Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada a que se han comprometido con la Universidad.
- h) Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Universidad, colegas, estudiantes, graduados y dependientes.
- i) Participar activamente en la realización de la misión de la Universidad y respetar y promover los principios filosóficos de la institución.
- j) Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- k) Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa, de género o de otra índole.
- l) Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- m) No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
- n) No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa de su jefe inmediato o superior ni impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Universidad.
- o) Desarrollar las actividades académicas en el aula de clase o en campus universitario; cuando se programen actividades de grupo fuera de la Universidad, estas deben ser autorizadas siguiendo el protocolo establecido para ellas.
- p) Brindar acompañamiento y asesoría a los estudiantes, orientar la investigación, suministrar la bibliografía y propiciar el diálogo con los mismos.

- q) Revisar y actualizar semestralmente los planes de curso, metodologías, contenidos, bibliografía y mecanismos de evaluación.
- r) Entregar oportunamente los planes de curso.
- s) Solucionar en primera instancia las dificultades presentadas con los estudiantes en el ejercicio de su actividad.
- t) Asistir a todas las jornadas de lunes institucional, capacitaciones, talleres, actividades de bienestar, inducciones y/o reinducciones programadas por la Universidad.
- u) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato de trabajo y en la agenda docente semestralmente asignada.
- v) Realizar el informe de gestión y de cumplimiento de su agenda docente semestral.
- w) Acatar las medidas para la prevención y control de riesgos laborales, prescritas por las autoridades competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad, o los respectivos reglamentos, políticas, directrices y normatividad vigente.
- x) Portar visiblemente el carné institucional de manera permanente dentro del campus durante la jornada laboral.
- y) Velar por el buen nombre de la Universidad y actuar con ética en el desempeño de sus funciones, dando cumplimiento a los principios y valores institucionales.
- z) Conocer, acatar y respetar los principios, valores y normas de la Universidad; y comportarse, dentro y fuera de ésta, conforme a la filosofía institucional.

- aa) Conocer, respetar y aplicar el Reglamento Académico de pregrado y/o posgrado, en lo que corresponda, e informar a las instancias pertinentes sobre las conductas de los estudiantes o de cualquier miembro de la comunidad universitaria que pueden dar lugar a la iniciación de un proceso disciplinario; o de cualquier otra situación que ponga en peligro la imagen y la filosofía de la Institución, o a las personas y bienes de esta.
- bb) Cumplir lo estipulado en el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad.
- cc) Conocer y aplicar los Reglamentos Académicos de pregrado y posgrado de la Universidad.

TÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 19: LA UNIVERSIDAD, para la aplicación de sanciones, deberá tener en cuenta las previstas en la Ley, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Reglamento Docente, normatividad interna y en el contrato de trabajo (Artículo 114, C. S. T).

Las disposiciones de este Título tienen por objeto asegurar la eficiencia, responsabilidad y conducta correcta de los docentes de la Universidad Católica de Pereira.

La interpretación de las normas contenidas en este título se hará de acuerdo con el Derecho Laboral, y en los procedimientos que se adelanten para su aplicación se tendrán en cuenta los principios del debido proceso, celeridad, imparcialidad, derecho a la contradicción y práctica de pruebas de ser necesario.

Artículo 20: Faltas Disciplinarias. Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que eventualmente pueda incurrir el docente, constituyen faltas disciplinarias las siguientes conductas y además de las consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato laboral y las disposiciones internas de la Universidad:

Tipos de faltas.

Artículo 21. Faltas leves. Además de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, se consideran faltas leves las siguientes conductas:

1. Conductas que implican incumplimiento de las obligaciones y deberes contraídos por el docente que no estén expresamente definidas como faltas graves y que no sean conductas reiterativas.
2. Vulnerar los derechos de los otros miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos, directivos) a través de conductas que no estén consideradas como faltas graves.
3. Utilizar indebidamente o afectar el buen nombre de la Universidad.
4. Impedir el desarrollo normal de las actividades académicas propias de la Universidad.

Artículo 22. Faltas graves. Además de las faltas graves establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, se consideran faltas graves las siguientes conductas:

1. La conducta del docente que menoscabe intencionalmente el buen nombre, la dignidad o el prestigio de la Universidad.
2. Realizar o intentar fraude o plagio esto es, presentar o hacer pasar como propio cualquier contenido ajeno en cualquier trabajo asignado en ejecución de su contrato de trabajo o coadyuvar a ello, o realizar cualquier tipo de vulneración de derechos de propiedad intelectual de

terceros. También se considera fraude la conducta de suplantar o permitir ser suplantado en la realización de alguna actividad académica o de práctica tanto en escenarios físicos como aquellos que demandan el uso de medios y recursos de Tecnologías de la Información (TIC).

3. Infringir las normas legales o éticas del ejercicio académico, investigativo o práctico.
4. Injuriar a cualquier miembro de la Institución levantando contra este menciones que deshonren su buen nombre y buena fe.
5. Consumir, estimular o incitar al consumo de sustancias estupefacientes, alucinógenas, o embriagantes en las instalaciones de la Institución o en desarrollo de actividades académicas (teóricas o prácticas) internas o externas.
6. Vender o consumir tabaco, sus derivados o usar sistemas electrónicos con o sin dispensación de nicotina y similares, dentro del campus universitario.
7. Incumplir los reglamentos vigentes en los centros de prácticas dentro o fuera de la Universidad.
8. Afectar, de manera ilegal, o amenazar el libre ejercicio de los derechos ciudadanos del vecindario de la Universidad, de los miembros de la comunidad académica, de las inmediaciones de la misma o de sus medios de transporte.
9. Incitar o inducir a otros miembros de la comunidad académica, a cometer cualquiera de las conductas sancionadas como faltas en el presente reglamento, o conductas descritas como delitos.

10. Lesionar o agredir físicamente a otro miembro de la Institución en el marco de las relaciones intra universitarias en cualquier escenario donde las mismas se desarrollen.
11. La comisión de dos o más faltas leves o su reincidencia en ellas.
12. Atentar contra la vida o integridad personal de otro miembro de la Institución en el marco de las relaciones intra universitarias en cualquier escenario donde las mismas se desarrollen.
13. Realizar o incentivar, por cualquier medio y frente al entorno intra universitario el ejercicio de prácticas de conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento, deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, emocional, verbal o físico.
14. Cualquier forma de intimidación, menoscabo del buen nombre, la honra, la libertad en la orientación sexual o de género a través de cualquier medio incluido el uso de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online, entre otros), para ejercer maltrato psicológico o emocional continuado o sistemático.
15. Sustraer o apropiarse de manera indebida de los bienes de la Institución o de sus miembros.
16. Portar, guardar o tener cualquier tipo de arma dentro de la Institución o lugares de práctica.
17. Promover o participar en cualquier tipo de actividades consideradas según la Ley como delictivas, en el entorno intra universitario.

18. Aportar documentos falsos o realizar la falsificación de los mismos, total o parcialmente y emplearlos ante cualquier instancia de la Universidad o ante terceros.
19. Falsificar o hacer uso de documentos adulterados que expida la Universidad, entre otros, certificados de estudios, certificaciones de prácticas, reconocimientos académicos, actas de grados o cualquier otro documento análogo.
20. Comunicar, participar, vender, comprar, comercializar o incentivar o promover el tráfico de incapacidades u otro tipo de documento fraudulento privado o público.
21. Acosar sexualmente, por cualquier medio, a miembros pares de la comunidad educativa o valiéndose de su condición de superioridad, ejercicio de poder o cualquier relación en virtud de la cual se ostente, o se entienda ostentar una relación de poder.
22. Constreñir (exigir) a otro miembro de la comunidad educativa la realización de algún tipo de actividad considerada en la Ley como ilícita.
23. Hostigar a cualquier miembro de la comunidad educativa, de cualquier manera y a través de cualquier medio.
24. Chantajear, promover el chantaje o participar de alguna forma en el mismo, a otra persona miembro de la comunidad educativa con el fin de obtener para sí o para otro un beneficio de cualquier índole.
25. Acceder de cualquier forma a las cuentas personales en redes sociales de otro miembro de la comunidad universitaria o a las cuentas y plataformas institucionales con el propósito de suplantar al titular de la cuenta, o hacer circular contenido perjudicial, cruel, inhumano,

degradante o de cualquier forma violatorio de la intimidad, la libertad, la orientación de género, sexual y el buen nombre.

26. Acceder a los sistemas de información de la Institución sin autorización, o con el fin de realizar modificaciones o alterarlos con fines fraudulentos.

27. Ejecutar actos violatorios de Derechos Fundamentales y Humanos, o discriminatorios por razones de raza, género, concepción ideológica o religiosa, opción sexual, condición social o económica, discapacidad física, psíquica o sensorial, que atenten contra alguno de los integrantes de la comunidad universitaria.

28. Desatender las normas asociadas a conflicto de intereses consagradas en el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad.

Artículo 23: Sanciones. Los docentes que incurran en faltas disciplinarias estarán sujetos, de acuerdo con su gravedad y tipificación de leve o grave, a las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- c) Suspensión disciplinaria sin derecho a remuneración que no exceda de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.
- d) Desvinculación o terminación del contrato de trabajo por justa causa.

Artículo 24: La sanción de amonestación verbal será impuesta por el director de Programa o Departamento, Decanatura o Vicerrectoría Académica. La amonestación escrita con copia a la hoja de vida, la

suspensión y/o la desvinculación será impuesta por el Rector: En todos los casos se dará el cumplimiento del debido proceso.

TÍTULO IX PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Inicio del proceso disciplinario: Cualquier miembro de la comunidad deberá informar aquellas actuaciones de un docente que considere contrarias a las disposiciones y deberes consignados en el presente Estatuto. Deberá adjuntar las pruebas que considere necesarias para sustentar su informe, en caso de tenerlas.

Artículo 25: Debido Proceso. Los docentes podrán ser sancionados disciplinariamente por la Universidad de conformidad con normas preexistentes al hecho que se les imputa, ante la autoridad previamente definida y con observancia de las formas propias que se establezcan para sancionar, en los Estatutos de la Universidad, en el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Docente y demás normas institucionales, todo de acuerdo con la Constitución y las leyes, y en plena coherencia con los principios y el espíritu de la Universidad.

Para la aplicación de sanciones disciplinarias, la autoridad encargada de imponerla realizará el proceso disciplinario descrito en el Reglamento Interno de Trabajo Artículo 54, cumpliendo con todas las etapas procesales del mismo.

Parágrafo: El docente que incurra en actos delictuosos o inmorales quedará suspendido en su contrato de trabajo mientras se adelanta el procedimiento previsto en este reglamento, hasta por el término de un (1) mes, esto como medida cautelar. En el evento de que el docente sea absuelto de los cargos formulados, la Universidad le reintegrará el salario correspondiente al periodo de suspensión.

VIGENCIA-MODIFICACIÓN-SUSTITUCIÓN

Artículo 26: El presente reglamento, una vez aprobado por el Consejo Superior y promulgado por el Rector, regirá para todos los docentes de la Universidad Católica de Pereira y se deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 27: La sustitución o cualquier modificación del presente reglamento deberá ser hecha por el Consejo Superior y promulgada por el Rector de la Universidad.

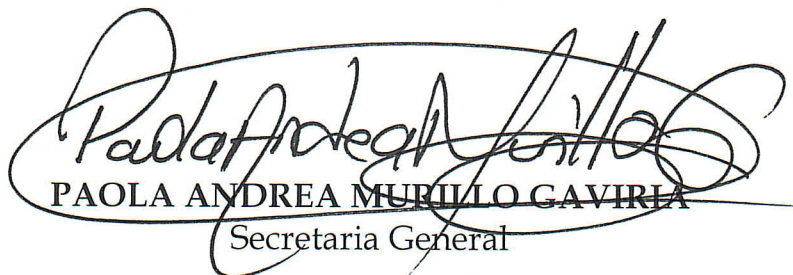
ARTÍCULO 28: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira a los quince (15) días del mes de octubre de dos mil veintiséis (2026).



+ NELSON JAIR CARDONA RAMÍREZ
Gran Canciller
Presidente



PAOLA ANDREA MURILLO GAVIRIA
Secretaria General