



REGLAMENTO DE PROFESORES

ACUERDO No. 1 DE 2019

Documento aprobado en febrero 12 de 2019, y en consecuencia deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo No. 12 de julio 9 de 2003 y el Acuerdo No. 22A-1 de mayo 29 de 2013.

ACTUALIZADO POR SALA GENERAL EN SEPTIEMBRE DE 2020.
(Ver relación de actualizaciones al final del documento).

**ACUERDO No. 1 DE 2019
(Febrero 12)**

**POR EL CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO DE PROFESORES DE LA
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR**

La Sala General de la Universidad Simón Bolívar, en uso de sus atribuciones estatutarias;
y

CONSIDERANDO:

1. Que de conformidad con lo dispuesto en Estatuto Corporativo, artículo No. 15, numeral 11; es función de la Sala General: aprobar el Reglamento de Profesores, Estudiantes, Bienestar Universitario y demás que sean necesarios en la Universidad.
2. Que como parte de los procesos internos de renovación de la normatividad institucional, la Alta Dirección y el Consejo de Gobierno presentaron a consideración de la Sala General la propuesta para actualizar el Reglamento de los profesores, lo cual se presentó en sesiones consecutivas de Sala General, celebradas el 17 de enero y el 12 de febrero de 2019, las cuales contaron con el quórum requerido para la aprobación.

En consecuencia de lo anterior,

RESUELVE:

Adoptar el Reglamento de Profesores de la Universidad Simón Bolívar contenido en el presente Acuerdo.

CONTENIDO

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
Artículo 1. Objetivo.....	5
CAPÍTULO II EL PROFESOR, PERFIL, DERECHOS Y DEBERES.....	5
Artículo 2. El profesor.	5
Artículo 3. Perfil del profesor.	6

Artículo 4. Funciones del profesor.....	6
Artículo 5. Derechos del profesor.	7
Artículo 6. Deberes del profesor.	8
CAPÍTULO III VINCULACIÓN DE PROFESORES	10
Artículo 7. Objetivo de la vinculación de profesores.....	10
Artículo 8. Criterios de vinculación de profesores.....	10
Artículo 9. Documentos requeridos para vinculación.	10
Artículo 10. Tipos de vinculación.	11
Artículo 11. Profesor de planta.....	11
Artículo 12. Profesor de periodo académico.....	11
Artículo 13. Profesor invitado.	11
Artículo 14. Profesor visitante.....	11
Artículo 15. Dedicación del profesor.	12
Artículo 16. Procedimiento de vinculación de profesores.....	12
CAPÍTULO IV CARRERA PROFESORAL.....	12
Artículo 17. Objetivo de la carrera profesoral.	12
Artículo 18. Escalafón profesoral.....	13
Artículo 19. Objetivo del escalafón profesoral.	13
Artículo 20. Alcance del escalafón profesoral.....	14
Artículo 21. Categorías del escalafón.	14
Artículo 22. Profesor Instructor.....	14
Artículo 23. Profesor Auxiliar.	14
Artículo 24. Profesor Asistente.....	15
Artículo 25. Profesor Asociado.....	15
Artículo 26. Profesor Titular.	16
Artículo 27. Régimen salarial.....	17
Artículo 28. Convocatoria.....	17
Artículo 29. Ascenso al escalafón.....	17

Artículo 30. Homologación y equivalencias.	17
Artículo 31. Comité institucional de escalafón profesoral.	18
Artículo 32. Permanencia en el escalafón.	18
Artículo 33. Tabla de puntos para la valoración de la producción intelectual.	19
CAPÍTULO V DESARROLLO DEL PROFESOR	23
Artículo 34. Plan de desarrollo profesoral.	23
Artículo 35. Formación y capacitación del profesor.	23
CAPÍTULO VI EVALUACIÓN DEL PROFESOR	23
Artículo 36. Objetivos de la evaluación profesoral.	23
Artículo 37. Evaluación integral del desempeño profesoral.	23
Artículo 38. Resultados de evaluación.....	24
CAPÍTULO VII PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS PROFESORES	24
Artículo 39. Participación en órganos colegiados.	24
Artículo 40. Régimen de participación democrática en la dirección y administración de la Universidad.....	24
Artículo 41. Representación de los profesores.....	24
CAPÍTULO VIII BENEFICIOS, INCENTIVOS Y DISTINCIONES	25
Artículo 42. Beneficios.....	25
Artículo 43. Incentivos.	25
Artículo 44. Distinciones.....	25
Artículo 45. Reconocimiento a la excelencia profesoral.	25
Artículo 46. Reconocimiento a la excelencia investigadora.	26
Artículo 47. Orden “A toda una vida académica”.	26
Artículo 48. Orden “Profesor Bolivariano Emérito”	26
Artículo 49. Orden “Profesor Honorario”.....	27
CAPÍTULO IX ESTADO ADMINISTRATIVO DEL PROFESOR	27
Artículo 50. Estados administrativos.	27
Artículo 51. En ejercicio de sus funciones.....	27

Artículo 52. En licencia.	27
Artículo 53. En comisión.....	28
Artículo 54. En encargo de otras funciones.	28
Artículo 55. En suspensión.	28
CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	28
Artículo 56. Garantías constitucionales.	28
Artículo 57. Aplicación.	28
Artículo 58. Faltas disciplinarias.....	29
Artículo 59. Competencia para conocer de la investigación administrativa de carácter disciplinario.....	30
Artículo 60. Derecho al debido proceso.....	31
Artículo 61. Proporcionalidad entre la sanción y la falta cometida.....	31
Artículo 62. Calificación de la gravedad de la falta.	31
Artículo 63. Clases de faltas.	32
Artículo 64. Sanciones disciplinarias.....	32
Artículo 65. Circunstancias de agravación.	33
Artículo 66. Circunstancias de atenuación.	33
Artículo 67. Circunstancia de ausencia de responsabilidad.	33
Artículo 68. Rol del Comité disciplinario.	33
Artículo 69. Rol del Consejo de Gobierno.	33
Artículo 70. Procedimiento disciplinario.	33
Artículo 71. Recursos.	36
Artículo 72. Rechazo del recurso.....	36
Artículo 73. Trámite del recurso.	37
Artículo 74. Admisión del recurso de apelación contra la decisión del comité disciplinario.....	37
Artículo 75. Segunda instancia.....	37
Artículo 76. Firmeza de la decisión.	37

Artículo 77. Garantía de defensa.....	38
Artículo 78. Prescripción.....	38
Artículo 79. Nulidades.....	38
Artículo 80. Impedimentos y recusaciones.....	38
Artículo 81. Causales de recusación.....	39
CAPÍTULO XI VIGENCIA Y DEROGATORIAS.....	39
Artículo 82. Vigencia.....	39
Artículo 83. Régimen de transición.....	39
Artículo 84. Divulgación.....	40

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objetivo.

El presente reglamento regula la relación entre la Universidad Simón Bolívar y sus profesores, la cual se fundamenta en principios constitucionales y legales, así como en los fundacionales de la Universidad, y garantiza las libertades de enseñanza, cátedra, investigación y expresión.

Este reglamento es aplicable a los profesores de la Universidad en todas sus sedes y seccionales y hace parte integral del contrato suscrito con la Universidad; que al firmarlo el profesor declara conocerlo y aceptarlo.

Para los efectos de este reglamento se denominará la Universidad a la Universidad Simón Bolívar.

CAPÍTULO II EL PROFESOR, PERFIL, DERECHOS Y DEBERES

Artículo 2. El profesor.

El profesor de la Universidad es la persona natural que desarrolla en ella actividades de docencia, investigación, extensión e internacionalización, pudiendo ejercer en algunos casos actividades académicas y administrativas como parte integral del contrato suscrito,

de acuerdo con las disposiciones del Proyecto Educativo Institucional y de la regulación expedida.

Artículo 3. Perfil del profesor.

En la Universidad, el profesor es responsable de la formación integral de sus estudiantes en el área correspondiente a su profesión o especialidad; construyendo conocimiento y promoviendo experiencias de vida con su ejemplo; propendiendo porque los procesos de aprendizaje logren desarrollar personas con juicios racionales, sentido crítico, visión clara de su profesión o especialidad y con responsabilidad social; y promoviendo el desarrollo de lo local a lo nacional, a partir de la creación de condiciones de participación, de reflexión y de expresión autónoma, libre, emancipada y consciente de quienes aprenden.

Siendo el principal gestor de la formación del estudiante, el profesor debe representar la impronta de la Universidad, asumir como propios los postulados del Proyecto Educativo Institucional y cumplir con lo señalado en los estatutos y reglamentos. Además, comprometerse con el ejercicio de la docencia, investigación, extensión, así como con la administración académica y su permanente cualificación profesional y pedagógica.

El profesor como guía orientador y acompañante del aprendizaje de los estudiantes, enfatiza en su papel de dirección, colaboración, compromiso, como ser altamente motivador y generador de estudio, lectura y gozo en los estudiantes.

Artículo 4. Funciones del profesor.

En el marco de las actividades de docencia, investigación, extensión y/o desarrollo institucional, los profesores de la Universidad cumplen las siguientes funciones:

1. Participar en el diseño, revisión y actualización de cursos de los programas en los cuales se encuentre asignado y ejercer la docencia de los mismos, en coherencia con los propósitos formativos declarados en el Proyecto Educativo de cada Programa.
2. Diseñar y conducir las actividades formativas, dando cuenta del carácter dialógico del Horizonte Pedagógico Socio Crítico y de la concepción del ser humano que la Universidad aspira formar.
3. Orientar y acompañar las prácticas formativas y profesionales.
4. Diseñar, desarrollar y gestionar proyectos de investigación e innovación.
5. Planificar, desarrollar y gestionar programas de educación continuada.
6. Preparar y dar cumplimiento al plan académico para el desarrollo de sus actividades durante cada período.

7. Participar en programas y proyectos de extensión e internacionalización.
8. Realizar asesorías, tutorías y dirección de trabajos de investigación y tesis doctorales.
9. Participar activamente en grupos de investigación, redes y comunidades académicas y científicas.
10. Atender y asesorar a estudiantes en las áreas y contenidos propios de los cursos asignados y en los procesos relacionados con su vinculación a la Universidad.
11. Liderar acciones de gestión académico-administrativa orientadas al desarrollo de los programas en los que se encuentra asignado y de la Universidad.
12. Participar de manera propositiva en los órganos colegiados a los cuales pertenezca, contribuyendo con el desarrollo de proyectos de mejoramiento académico.
13. Evaluar y retroalimentar el aprendizaje y desempeño académico de los estudiantes a su cargo.
14. Cumplir los plazos y calendarios establecidos por la Universidad.

Artículo 5. Derechos del profesor.

Son derechos del profesor de la Universidad:

1. Ejercer aquellos que emanen de la Constitución Política de Colombia, de las Leyes, del Estatuto Corporativo de la Institución, de los reglamentos y de las demás normas y disposiciones académicas y administrativas de la Institución.
2. Ejercer sus actividades académicas dentro de los principios de libertad de enseñanza, aprendizaje e investigación, de acuerdo con los postulados de la Universidad Simón Bolívar.
3. Recibir trato respetuoso y adecuado de parte de todos los miembros de la comunidad académica.
4. Ser escuchado y obtener respuesta escrita a las inquietudes, peticiones y/o reclamos que en forma respetuosa presente.
5. Tener la garantía del debido proceso en todas las actuaciones que lo afecten, tanto disciplinaria como administrativamente, conforme a los procedimientos previamente establecidos por la Universidad.

6. Elegir y ser elegido para las posiciones correspondientes en los órganos colegiados de la Universidad, de conformidad con la regulación vigente.
7. Hacer uso de los medios e infraestructura para la realización de la actividad académica en condición de calidad, eficiencia, seguridad laboral y bioseguridad, y para disfrutar de los servicios de bienestar físico, psicoafectivo, espiritual y social que la Universidad ofrezca.
8. Recibir información oportuna, precisa y adecuada a través de los canales de información y comunicación institucionales.
9. Conocer los criterios de evaluación de desempeño profesoral y recibir retroalimentación sobre los resultados de la misma.
10. Beneficiarse de los programas de cualificación y formación contemplados en el Plan de Desarrollo Profesoral.
11. Gozar de la protección de los derechos morales de autor sobre sus producciones intelectuales, según las condiciones previstas por la ley y la normatividad institucional.
12. Recibir oportunamente la remuneración y las prestaciones sociales o los respectivos honorarios, conforme a la ley.
13. Participar de las distinciones y estímulos académicos previstos en el presente reglamento.
14. Ingresar y ascender en el escalafón de profesores, de acuerdo con su tipología de contratación.

Artículo 6. Deberes del profesor.

Son deberes del profesor de la Universidad:

1. Cumplir la Constitución Política de Colombia, las leyes, los estatutos, las políticas institucionales, los reglamentos de la Universidad, y demás regulaciones y disposiciones académicas y administrativas.
2. Ejercer la actividad académica con base en principios y valores institucionales, con rigurosidad y respeto a la diversidad.
3. Dar tratamiento respetuoso a los miembros de la comunidad universitaria.
4. Mantener un comportamiento acorde con la dignidad de su cargo y de la Universidad, dentro y fuera de la institución.

5. Cumplir la programación de las actividades planeadas de manera diligente, eficiente y puntual.
6. Informar oportunamente cualquier novedad relacionada con sus ausencias justificadas a las actividades académicas.
7. Gestionar la enseñanza en ambientes que garanticen el aprendizaje y el desarrollo de competencias en sus estudiantes con perspectiva de educación superior inclusiva.
8. Realizar las evaluaciones a los estudiantes, retroalimentarlos y comunicar y publicar en el medio dispuesto por la Universidad, las respectivas calificaciones dentro de los plazos establecidos para ello.
9. Participar en los procesos democráticos institucionales y respetar el derecho que tienen los demás profesores de hacerlo.
10. Evitar y no propiciar actos discriminatorios o contrarios a los preceptos consagrados en la Constitución Política de Colombia.
11. Usar, preservar y conservar los bienes materiales e inmateriales de la Universidad, rindiendo cuenta oportuna de su utilización, y abstenerse de utilizar dichos bienes y el nombre de la Universidad para lucro o beneficio personal.
12. Responder por los daños ocasionados a los bienes de la Universidad y por las pérdidas de los bienes que la Universidad haya dejado bajo su cuidado y custodia.
13. Participar en los diferentes procesos evaluativos y de mejoramiento institucional que se desarrollen al interior de la institución.
14. Asumir el compromiso con su formación permanente participando activamente en los programas de desarrollo profesoral de la Universidad.
15. Asistir puntualmente a las reuniones a las que ha sido convocado y participar en los grupos de trabajo que disponga la Universidad para el cumplimiento de los fines institucionales.
16. Respetar los derechos de autor y de producción intelectual e industrial de acuerdo con lo estipulado con la Ley y la normatividad institucional.
17. Utilizar adecuadamente los servicios de información y comunicación institucionales dentro de los procesos académico-administrativos para el ejercicio de su labor académica.

18. Guardar respeto y comportamiento ético hacia los estudiantes y la Universidad.
19. Los demás que le sean impuestos por los estatutos y reglamentos de la Universidad.

CAPÍTULO III VINCULACIÓN DE PROFESORES

Artículo 7. Objetivo de la vinculación de profesores.

La Universidad tiene como objetivo misional, lograr la excelencia académica en todos los niveles de formación en los que cuenta con oferta educativa. Para ello, debe garantizar la vinculación de profesores que desarrollen con la más alta calidad las funciones sustantivas de la educación superior.

Artículo 8. Criterios de vinculación de profesores.

La vinculación de profesores favorecerá los mayores niveles de formación, de experiencia docente, investigativa y profesional y las calidades éticas y humanas, y tendrá en cuenta la existencia de vacantes, necesidades e intereses académicos y la correspondiente disponibilidad presupuestal. Se surtirá bajo lo dispuesto en el procedimiento de selección de personal del proceso de Talento humano.

El ingreso de un profesor nuevo se hace por convocatoria o invitación directa y privilegiando el concurso de méritos.

Artículo 9. Documentos requeridos para vinculación.

Para participar en un proceso de selección para ingreso a la Universidad, el aspirante debe presentar, al menos, los siguientes documentos:

1. Hoja de vida.
2. Copia de los títulos académicos de pregrado y posgrado, convalidados en caso de haber sido obtenidos en el exterior, y certificaciones de cursos realizados.
3. Certificaciones de experiencia académica y experiencia profesional.
4. Producción intelectual elaborada en los últimos 5 años, relacionada con la convocatoria del proceso de selección.
5. Acreditación de suficiencia en lengua extranjera requerida en la convocatoria.

Artículo 10. Tipos de vinculación.

La Universidad vincula a los profesores de las siguientes formas:

1. Profesor de planta
2. Profesor de periodo académico
3. Profesor invitado
4. Profesor visitante

Toda vinculación a la Universidad debe realizarse por escrito y ser firmada por las partes antes del inicio de las labores y funciones. Sin el cumplimiento de este requisito y los demás que se establezcan mediante regulación institucional, la Universidad no efectúa pagos por ningún concepto.

Artículo 11. Profesor de planta.

El profesor de planta es el que se encuentra vinculado a la Universidad mediante contrato de trabajo a término fijo de duración de uno (1) a tres (3) años renovables indefinidamente de conformidad con la Ley, en una dedicación de tiempo completo o medio tiempo, y desempeña funciones de docencia, investigación, extensión, e internacionalización pudiendo ejercer en algunos casos actividades académicas y administrativas.

El profesor que de manera temporal ejerza funciones directivas o administrativas en la Universidad, no perderá su condición de tal y por lo tanto mantendrá sus prerrogativas, ubicación en el escalafón y demás condiciones obtenidas antes de asumir el cargo.

Parágrafo. A la fecha de expedición de este reglamento, serán profesores de planta los profesores que se encuentren vinculados mediante contratación a término indefinido.

Artículo 12. Profesor de periodo académico.

Es el profesor que se encuentra vinculado a la Universidad mediante contrato de trabajo por períodos académicos específicos, en una dedicación de tiempo completo, medio tiempo o cátedra.

Artículo 13. Profesor invitado.

Es el profesor que la Universidad invita para que desarrolle una actividad específica de docencia, investigación, extensión. La vinculación del profesor invitado podrá realizarse mediante contratación civil o laboral, de acuerdo con la actividad que vaya a realizar y la duración de la misma.

Artículo 14. Profesor visitante.

Es el profesor que se encuentra vinculado con otra institución autorizada para el ofrecimiento de educación superior, y que en virtud de un convenio interinstitucional

desarrolla en la Universidad actividades de docencia, investigación y/o extensión. La forma de vinculación con la Universidad será definida en el respectivo convenio.

Artículo 15. Dedicación del profesor.

Según la dedicación, el profesor será de tiempo completo, de medio tiempo o de cátedra.

1. El profesor de tiempo completo, dedica 40 horas semanales al desarrollo de las actividades que han sido definidas en su contrato de trabajo, aquellas asignadas por la autoridad competente y todas las establecidas en el plan académico.
2. El profesor de medio tiempo, dedica 20 horas semanales al desarrollo de las actividades que han sido definidas en su contrato de trabajo, aquellas asignadas por la autoridad competente y todas las establecidas en el plan académico.
3. El profesor de cátedra, dedica desde 6 hasta 12 horas semanales al desarrollo de las actividades que han sido definidas en su contrato de trabajo, aquellas asignadas por la autoridad competente y todas las establecidas en el plan académico

Parágrafo. La asignación académica y administrativa del profesor para cada período académico, debe cumplir con el procedimiento definido para tal fin por la Universidad y estar contenido en el plan académico respectivo de cada periodo, avalado por el Director del Programa.

El plan académico es el compromiso que adquiere el profesor en el desarrollo de actividades de docencia, investigación, extensión, atención a estudiantes, actividades académico-administrativas en cada período académico, sin perjuicio de las demás responsabilidades propias de su condición de miembro de la comunidad académica de la Universidad.

Artículo 16. Procedimiento de vinculación de profesores.

El Comité de vinculación y evaluación profesoral es el encargado de gestionar la vinculación de nuevos profesores para las vacantes existentes. Valora la hoja de vida de los aspirantes y decide sobre los casos especiales en los que se podrá eximir del título o cualquier otra credencial académica a quienes demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de acción de la vacante, y aprueba la vinculación de los aspirantes.

CAPÍTULO IV CARRERA PROFESORAL

Artículo 17. Objetivo de la carrera profesoral.

La carrera profesoral es el espacio universitario en el que el profesor desarrolla y fortalece su desempeño docente, investigativo y de extensión, en el marco de los principios y valores

institucionales. Tiene como objetivo la consolidación de una planta profesoral con vocación docente, investigativa y de extensión, comprometida con el logro de la misión institucional y que busca alcanzar los más altos estándares de calidad en los procesos de formación y generación de conocimiento.

Artículo 18. Escalafón profesoral.

Es el sistema dispuesto por la Universidad como parte de la carrera profesoral, para el reconocimiento de la formación, el desempeño profesoral, el estímulo en la producción académica, científica y artística, y el incentivo en las prácticas sociales y de gestión institucional. Este sistema se fundamenta en políticas de permanencia en la Universidad.

El Escalafón Profesoral de la Universidad comprende las categorías de la carrera profesoral y los criterios de ingreso, ascenso y permanencia en el escalafón para la valoración en condiciones de igualdad.

Parágrafo 1. Para todos los efectos de vinculación, escalafonamiento y remuneración, a los títulos de especializaciones médicas y quirúrgicas se les da un tratamiento equivalente al de maestría.

Parágrafo 2. La producción intelectual se mide a través de un sistema de puntos valorado por el Comité Institucional de Escalafón Profesoral.

Parágrafo 3. Los profesores que a la entrada en vigencia del presente reglamento se encuentren escalafonados, mantendrán esta categoría en el escalafón.

Artículo 19. Objetivo del escalafón profesoral.

El escalafón tiene los siguientes objetivos:

1. Reconocer e impulsar el desarrollo académico, científico y humano de los profesores.
2. Estimular el ejercicio de la actividad docente, investigativa y de extensión con calidad, rectitud y espíritu de servicio a la sociedad.
3. Motivar la preparación y el compromiso de los profesores como asesores académicos para lograr la personalización del proceso educativo.
4. Impulsar la participación de los profesores en el plan de formación de profesores en las áreas humanística, profesoral, en lengua extranjera y en informática educativa.
5. Valorar y reconocer los avances profesionales y académicos de los profesores a través de la promoción en el escalafón.

6. Promover el desarrollo de la Universidad y el prestigio institucional con base en la formación, calidad, producción y excelencia de los profesores como miembros activos de la comunidad académica.

Artículo 20. Alcance del escalafón profesoral.

El escalafón profesoral aplica para todos los profesores que tengan vinculación de Tiempo Completo o Medio Tiempo. No aplica para los profesores catedráticos, profesores invitados ni profesores visitantes.

Artículo 21. Categorías del escalafón.

El escalafón de profesores de la Universidad Simón Bolívar contiene las siguientes categorías:

1. Profesor Instructor
2. Profesor Auxiliar
3. Profesor Asistente
4. Profesor Asociado
5. Profesor Titular

Artículo 22. Profesor Instructor.

Todo profesor que ingrese a la Universidad Simón Bolívar con dedicación Tiempo Completo o Medio Tiempo (de planta o por periodo académico), ingresará automáticamente al escalafón en la categoría de Instructor, salvo que acredite los requisitos para ser escalafonado en una categoría superior.

Artículo 23. Profesor Auxiliar.

Para ser profesor Auxiliar se requiere:

1. Ser profesor de Tiempo Completo o Medio Tiempo de la Universidad Simón Bolívar.
2. Acreditar un (1) año de experiencia como profesor de la Universidad Simón Bolívar.
3. Acreditar título universitario, mínimo en el nivel de maestría o de especialización médica y quirúrgica.
4. Acreditar manejo de lengua extranjera mínimo en el nivel A2 de acuerdo con el Marco Común Europeo.
5. Haber obtenido resultados con criterio de bueno o excelente en la evaluación del desempeño durante los últimos dos (2) periodos académicos acreditados para ingresar a esta categoría.

6. Demostrar asistencia a seminarios y talleres de actualización realizados en la Universidad Simón Bolívar en el campo pedagógico, con un mínimo de 2 créditos por cada año. Un crédito equivale a 48 horas.

Artículo 24. Profesor Asistente.

Para ser profesor Asistente se requiere:

1. Ser profesor de Tiempo Completo o Medio Tiempo de la Universidad Simón Bolívar.
2. Acreditar cinco (5) años de experiencia como profesor, cuatro (4) de los cuales como profesor de la Universidad Simón Bolívar.
3. Acreditar título universitario, mínimo en el nivel de maestría o de especialización médica y quirúrgica.
4. Haber obtenido resultados con criterio de bueno o excelente en la evaluación del desempeño mínimo durante seis (6) de los periodos académicos acreditados para ingresar a esta categoría.
5. Acreditar competencia en lengua extranjera mínimo en el nivel B1 de acuerdo con el Marco Común Europeo.
6. Demostrar asistencia a seminarios y talleres de actualización realizados en la Universidad Simón Bolívar en el campo pedagógico, con un mínimo de 5 créditos en los últimos cuatro años. Un crédito equivale a 48 horas.
7. Haber alcanzado un puntaje mínimo de 120 puntos de producción intelectual en temas afines a su desempeño como profesor, que sea producto de su participación en proyectos de docencia, investigación o extensión en la Universidad durante su permanencia en la categoría de profesor Auxiliar.

Artículo 25. Profesor Asociado.

Para ser profesor Asociado se requiere:

1. Ser profesor de Tiempo Completo o Medio Tiempo de la Universidad Simón Bolívar.
2. Acreditar diez (10) años de experiencia como profesor, ocho (8) de los cuales como profesor de la Universidad Simón Bolívar.
3. Acreditar título universitario, mínimo en el nivel de maestría o de especialización médica y quirúrgica.

4. Haber obtenido resultados con criterio de bueno o excelente en la evaluación del desempeño mínimo durante catorce (14) de los periodos académicos acreditados para ingresar a esta categoría.
5. Haber alcanzado un puntaje mínimo de 260 puntos de producción intelectual en temas afines a su desempeño como profesor, que sea producto de su participación en proyectos de docencia, investigación o extensión en la Universidad durante su permanencia en la categoría de profesor Asistente.
6. Acreditar competencia de lengua extranjera mínimo en el nivel B2 de acuerdo con el Marco Común Europeo.
7. Demostrar asistencia a seminarios y talleres de actualización realizados en la Universidad Simón Bolívar en el campo pedagógico, con un mínimo de 5 créditos en los últimos seis años. Un crédito equivale a 48 horas.

Artículo 26. Profesor Titular.

Para ser profesor Titular se requiere:

1. Ser profesor de Tiempo Completo o Medio Tiempo de la Universidad Simón Bolívar.
2. Acreditar quince (15) años de experiencia, doce (12) de los cuales como profesor de la Universidad Simón Bolívar.
3. Acreditar título universitario, mínimo en el nivel de doctorado o de subespecialidad médica y quirúrgica en el área disciplinar o interdisciplinar.
4. Haber obtenido resultados con criterio de bueno o excelente en la evaluación del desempeño mínimo durante veinte (20) de los periodos académicos acreditados para ingresar a esta categoría.
5. Haber alcanzado un puntaje mínimo de 360 puntos de producción intelectual en temas afines a su desempeño como profesor, que sea producto de su participación en proyectos de docencia, investigación o extensión en la Universidad durante su permanencia en la categoría de profesor Asociado.
6. Acreditar competencia de lengua extranjera mínimo en el nivel B2 de acuerdo con el Marco Común Europeo.
7. Demostrar asistencia a seminarios y talleres de actualización realizados en la Universidad Simón Bolívar en el campo pedagógico, con un mínimo de 5 créditos en los últimos ocho años. Un crédito equivale a 48 horas.

Artículo 27. Régimen salarial.

Los incrementos por categoría en la remuneración mensual serán fijados por Sala General, y en todo caso deberán contar con la disponibilidad presupuestal necesaria.

Artículo 28. Convocatoria.

El Comité Institucional de Escalafón Profesor al realizará la convocatoria pública con los términos de referencia para el ascenso al escalafón de profesores de acuerdo con los cupos y disposiciones institucionales.

Artículo 29. Ascenso al escalafón.

Para el ascenso en el Escalafón, el aspirante deberá:

1. Presentar la respectiva solicitud ante el Comité Institucional de Escalafón Profesor al por medio del Departamento de Talento Humano adjuntando los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos para la categoría a la que aspira.
2. El Comité Institucional de Escalafón Profesor al estudiará y evaluará la solicitud y la documentación soportada; si está incompleta, realizará las recomendaciones y solicitará los documentos que falten para el análisis correspondiente.
3. Las solicitudes aprobadas o rechazadas deberán quedar consignadas en acta de Comité Institucional de Escalafón Profesor al.
4. El acta soporta la resolución rectoral por medio de la cual se acepta el ascenso de cada profesor en el escalafón de profesores de la Universidad Simón Bolívar.
5. El profesor que haya solicitado ascenso y no se le haya concedido, podrá interponer recurso de reposición dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación, el cual será resuelto en diez (10) días hábiles.
6. Se entregará una copia de la resolución al profesor y otra se archivará en su expediente laboral.

Parágrafo. El Comité Institucional de Escalafón Profesor al se reunirá para estudiar las solicitudes producto de la convocatoria, y extraordinariamente cuando lo crea necesario para atender casos especiales de homologación y equivalencias.

Artículo 30. Homologación y equivalencias.

La ubicación de un nuevo profesor dentro de una categoría del escalafón (excepto profesor titular) podrá ser aceptada por la Universidad Simón Bolívar previo concepto favorable del Comité Institucional de Escalafón Profesor al cuando el profesor demuestre su escalafón en Universidad acreditada de la que proviene, por producción bibliográfica, o por el desempeño en cargos de alto reconocimiento nacional o internacional. En todo caso, corresponderá al rector la decisión sobre la homologación de tal categoría.

Artículo 31. Comité institucional de escalafón profesoral.

La evaluación de la solicitud presentada por los profesores para su ascenso en el presente escalafón será realizada por el Comité Institucional de Escalafón Profesoral, conformado por:

1. Vicerrector(a) Académico(a)
2. Vicerrector(a) de Investigación e innovación
3. Vicerrector(a) Financiero(a)
4. Representante de los profesores ante el Consejo de Gobierno
5. Director(a) de Talento Humano
6. Director(a) de Pedagogía

Parágrafo. El Director de Talento Humano hará las veces de secretario(a) del Comité y remitirá a la Rectoría, de ser viable, la decisión del Comité Institucional de Escalafón Profesoral mediante acta para la aprobación definitiva por Resolución.

Artículo 32. Permanencia en el escalafón.

La permanencia del profesor en cada categoría del escalafón será limitada así:

1. Profesor Instructor: Máximo de un (1) año.
2. Profesor Auxiliar: Máximo de cinco (5) años.
3. Profesor Asistente: Máximo de diez (10) años.
4. Profesor Asociado: Máximo de diez (10) años.
5. Profesor Titular: Cada 5 años se hará evaluación de cumplimiento y producción bibliográfica para la renovación de su permanencia en la categoría.

Parágrafo. Transcurrido el tiempo máximo de permanencia en cada categoría del escalafón sin que el profesor haya solicitado su ascenso cumpliendo los requisitos establecidos, y habiendo existido convocatoria para ascenso en el escalafón, el Comité Institucional de Escalafón Profesoral podrá revisar la permanencia en éste y proponer planes de mejora en el caso de que la persona haya incumplido con los requisitos para el ascenso. En caso de no haberse abierto convocatoria, permanecerá en dicha categoría hasta que ésta se realice.

Artículo 33. Tabla de puntos para la valoración de la producción intelectual.

Para la valoración de la Producción Intelectual de los profesores, la Universidad establece las siguientes tablas de puntos, según el tipo de producto:

1. ARTICULOS			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Artículos de investigación completos (full paper)	Originales, autónomos en su temática, de carácter científico, técnico, humanístico o pedagógico	Publicados en revistas en categoría A1	80
		Publicados en revistas en categoría A2	65
		Publicados en revistas en categoría B	30
		Publicados en revistas en categoría C	20
		Publicados en revistas en categoría D	5

2. LIBROS			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Libros resultados de investigación	Título de libro, ISBN, fecha de publicación, autores, editorial, lugar de publicación y certificación de la Vicerrectoría de Investigación e Innovación que lo valide como libro resultado de investigación	Libro A1 resultado de investigación que haya sido citado en revistas categoría A1, A, B o C o en libros categoría B	60
Libros resultados de investigación	Título de libro, ISBN, fecha de publicación, autores, editorial, lugar de publicación y certificación de la Vicerrectoría de Investigación e Innovación que lo valide como libro resultado de investigación	Libro A resultado de investigación que haya sido citado en revistas categoría categoría D	40
Libros resultados de investigación	Título de libro, ISBN, fecha de publicación, autores, editorial, lugar de publicación y certificación de la Vicerrectoría de Investigación e Innovación que lo valide como libro resultado de investigación	Libro B resultado de investigación que cumplan con la descripción establecida	30
Capítulos de Libros resultados de investigación	Título de libro, Título del capítulo, ISBN del libro, fecha de publicación, autores, editorial, lugar de publicación y certificación de la Vicerrectoría de Investigación e Innovación que lo valide como Capítulos de un libro resultado de investigación	Capítulo A1: en un libro de investigación B que haya sido citado en revistas categoría A1, A, B o C o en libros categoría B	60
Capítulos de Libros resultados de investigación	Título de libro, ISBN, fecha de publicación, autores, editorial, lugar de publicación y certificación de la Vicerrectoría de Investigación e Innovación que lo valide como libro resultado de investigación	Capítulo A: en un libro de investigación B que haya sido citado en revistas categoría D	40
Capítulos de Libros resultados de investigación	Título de libro, ISBN, fecha de publicación, autores, editorial, lugar de publicación y certificación de la Vicerrectoría de Investigación e Innovación que lo valide como libro resultado de investigación	Capítulo B: en un libro resultado de investigación que cumplan con la descripción establecida	30

3. PRODUCTO PATENTADO			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Patente de invención o su equivalente en otro país	Título de propiedad otorgado por el gobierno para la protección de nuevos productos o procedimientos que ofrecen una nueva manera de hacer algo, o una nueva solución técnica a un problema	Patente de invención	80
Patente de modelo de utilidad	Título de propiedad otorgado el gobierno nacional o gobiernos internacionales para la protección de toda nueva forma, configuración o disposición de elementos, de algún artefacto, herramienta, instrumento, mecanismo u otro objeto o de alguna parte del mismo, que permita un mejor o diferente funcionamiento, utilización o fabricación del objeto que le incorpore o que le proporcione alguna utilidad, ventaja o efecto técnico que antes no tenía	Patente de modelo de utilidad	50

4. PRODUCTOS DE DESARROLLO TECNOLÓGICO			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Productos de desarrollo tecnológico usualmente no patentables o registrables o protegidos por secreto industrial	Productos de desarrollo tecnológico usualmente no patentables o registrables o protegidos por secreto industrial, obtenidos por los grupos de investigación a través de un proyecto formal de investigación o de un contrato formal con alguna empresa o institución y que usualmente no se registran o contractualmente no está permitido el registro o patentamiento. Es necesario que exista un contrato entre el grupo (o su institución matriz) y el contratante. El contratante debe emitir una certificación del desarrollo del producto y de sus usos prácticos si los hay. Prototipo industrial, Planta piloto, innovación empresarial, consultorías, secreto empresarial.	Productos o procesos tecnológicos usualmente no patentables o registrables o protegidos por secreto industrial	40

5. PRODUCTO REGISTRADO			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Software, todo diseño o modelo registrado, variedad animal, vegetal o nueva raza	Registro de diseños de sistemas o procesos que constituyen una innovación o adaptación tecnológica y que tienen impacto y aplicación, producción de software, nuevas variedades animales y vegetales	Software, todo diseño o modelo registrado, variedad animal, vegetal o nueva raza	40

6. SPIN - OFF			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Empresas de origen universitario o empresarial generadas de un grupo de I+D (Aceptadas y validadas por Colciencias)	Nueva empresa de base tecnológica cuyo origen es académico o empresarial. Solo se consideran aquellas nacidas de la actividad investigativa del grupo. La entidad respectiva debe emitir una certificación en que consta que es una empresa de base tecnológica relacionada con la innovación y como componente principal de una estrategia empresarial, adicionalmente debe poseer el registro de la Cámara de Comercio	SPIN - OFF	40

7. PRODUCTOS DE APROPIACIÓN SOCIAL			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Manuales, guías y protocolos de intervención	Original, autónomo en su temática, producto de la experiencia y el conocimiento adquirido en la academia o en el desempeño laboral. Adecuada fundamentación teórica con respecto a la temática tratada.	Publicado con el Sello Editorial de la Universidad Simón Bolívar y autorizado para el uso en el proceso de enseñanza- aprendizaje.	15
Participación en eventos científicos como ponentes	Nombre del evento, fecha de inicio, fecha de finalización, nombre del participante, institución organizadora	Presentación de ponencia en evento científico o tecnológico	5

8. PREMIOS NACIONALES E INTERNACIONALES, OTORGADOS POR INSTITUCIONES DE RECONOCIDO PRESTIGIO ACADÉMICO Y/O CIENTÍFICO			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Premio recibido	Premio otorgado por instituciones de reconocido prestigio académico y/o científico por la producción intelectual, académica, investigativa o artística.	Premio recibido	10 puntos si son nacionales y 20 puntos si son premios internacionales.

9. RECONOCIMIENTOS DE OTRAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (TÍTULOS HONORIS CAUSA, CONDECORACIONES O PROFESOR VISITANTE)			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Reconocimiento recibido	Recibo de título honorífico o condecoración por producción intelectual, científica o cultural, condecoración por méritos intelectuales, certificación de la participación como profesor visitante en instituciones de educación superior nacionales o internacionales	Reconocimiento recibido	20 puntos

10. MEMBRESÍAS EN REDES, ASOCIACIONES, ACADEMIAS, COLEGIOS, SOCIEDADES DE CARÁCTER ACADÉMICO O INVESTIGATIVO			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Certificación de membresía, participación o afiliación	Membresía, participación o afiliación a redes, academias, colegios de profesionales, asociaciones, sociedades académicas o investigativas	Certificación recibida	20 puntos

El artículo No. 33 fue actualizado en septiembre 4 de 2020, según consta en Acta de Sala General No. 11 de 2020 (punto 6): Se autorizó incluir al final del artículo 33, como tabla número 11, la denominada “Producto Educativo Virtual”, en los siguientes términos:

11. PRODUCTO EDUCATIVO VIRTUAL			
Característica	Descripción	Indicador de calidad	Puntaje
Diseño y producción de curso virtual	Experiencia educativa planificada, producida e implementada en escenarios virtuales de la Universidad o avalados por ella, de acuerdo con los lineamientos institucionales para este fin.	Alto nivel de apropiación en la implementación del curso virtual en el Ambiente Virtual de Aprendizaje institucional.	30 puntos
Creación de Objetos Virtuales de Aprendizaje (OVA).	Original, autónomo en su temática, adecuada fundamentación teórica con respecto a la temática tratada, Interactivo, reutilizable, ejecutable, duradero y actualizable, de fácil acceso y manejo, con contenido secuencial, sintético y esencial, con fuentes incorporadas de los recursos e incorporación de evaluación de contenidos.	Publicado en el repositorio institucional de la Universidad Simón Bolívar y autorizado para el uso en el proceso de enseñanza- aprendizaje.	5 puntos
Creación de recursos educativos digitales u objetos virtuales de información (OVI).	Original, autónomo en su temática, adecuada fundamentación teórica con respecto a la temática tratada, reutilizable, duradero y actualizable, de fácil acceso y manejo, sintético y esencial, con fuentes incorporadas de los recursos	Publicado en el repositorio institucional de la Universidad Simón Bolívar y autorizado para el uso en el proceso de enseñanza- aprendizaje.	2 puntos

CAPÍTULO V DESARROLLO DEL PROFESOR

Artículo 34. Plan de desarrollo profesoral.

El Plan de Desarrollo Profesoral adoptado por la Universidad busca el mejoramiento continuo de los profesores y su realización personal, profesional y académica. Así mismo, propende por la consolidación de un cuerpo profesoral y una comunidad académica de excelencia.

Artículo 35. Formación y capacitación del profesor.

En el marco del Plan de Desarrollo Profesoral, la Universidad promueve en los profesores el desarrollo de su formación en los niveles de posgrado a través de las diferentes figuras de promoción que han sido definidas en el reglamento de fondos de desarrollo profesional y profesoral.

Adicionalmente la Universidad financiará o desarrollará programas de educación continuada tendientes a la actualización de saberes pedagógicos, culturales, académicos y profesionales, cuya asistencia y cumplimiento se constituyen en deberes del profesor. Al finalizar la actividad de formación, el profesor debe presentar un informe documental de su asistencia.

CAPÍTULO VI EVALUACIÓN DEL PROFESOR

Artículo 36. Objetivos de la evaluación profesoral.

La evaluación del desempeño del profesor busca el mejoramiento de la calidad de cada una de las funciones que desarrolla en la Universidad, así como la consolidación de una planta profesoral de muy alto nivel, en la que se promueva el desarrollo intelectual del profesor en su área académica de desempeño.

La evaluación individual que se realiza a cada profesor de manera periódica, pretende valorar cada una de las características que lo facultan para ejercer la docencia y la investigación, así como para desarrollar las funciones de extensión, y desarrollo institucional y garantizar su mejoramiento permanente.

Artículo 37. Evaluación integral del desempeño profesoral.

La evaluación del desempeño del profesor será participativa, transparente y formativa e integrará los procesos de autoevaluación y de heteroevaluación realizada por el director de

programa y la Vicerrectoría de Investigación e Innovación en los casos en que ejerza funciones de investigación y extensión, y por los estudiantes.

La Universidad definirá los criterios e indicadores de cada uno de los componentes de evaluación, así como su valoración porcentual y las oportunidades en las que se realizará.

Parágrafo. La Universidad definirá los formularios o mecanismos electrónicos por medio de los cuales se realizará la evaluación integral del desempeño del profesor.

Artículo 38. Resultados de evaluación.

El resultado de la evaluación del profesor se hará constar en un acta que se incorporará en su hoja de vida y se entregará copia al profesor. Este resultado es valorado por el Comité de vinculación y evaluación profesoral para la definición de planes de mejoramiento, el otorgamiento de distinciones, la carrera profesoral y los asuntos establecidos en el presente reglamento, en el Reglamento Interno de Trabajo y demás regulaciones institucionales.

CAPÍTULO VII PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS PROFESORES

Artículo 39. Participación en órganos colegiados.

Los profesores tendrán participación en los siguientes órganos colegiados de la Universidad: Sala General, Consejo de Gobierno, Consejo de Facultad y Comité de Programa.

Artículo 40. Régimen de participación democrática en la dirección y administración de la Universidad.

El régimen de participación democrática de los profesores en la dirección y administración de la Universidad, se encuentra contenido en el Estatuto Corporativo de la Universidad y en el Reglamento para la elección de representantes de estudiantes, profesores y graduados ante los cuerpos colegiados de la Universidad.

Artículo 41. Representación de los profesores.

Por la investidura académica del conocimiento que ostentan, los profesores de la Universidad podrán fungir como representantes de la Universidad y/o autoridades académicas ante instancias externas públicas y privadas, así como participar en comités y otros organismos que velen por el desarrollo de la sociedad y el conocimiento, previa autorización de la Universidad.

CAPÍTULO VIII

BENEFICIOS, INCENTIVOS Y DISTINCIONES

Artículo 42. Beneficios.

Los beneficios son prestaciones que, en el marco del Sistema de compensación flexible de la Universidad, recibe el profesor de planta por el desarrollo de actividades de docencia, de desarrollo institucional y/o de producción científica adicionales a las previstas como parte de su vinculación contractual.

Artículo 43. Incentivos.

Los incentivos son reconocimientos a los méritos y logros del profesor que buscan impulsar la excelencia académica, los cuales otorgará la Universidad a título de bonificación no constitutiva de salario.

Parágrafo. El régimen de beneficios e incentivos se encuentra establecido en el correspondiente reglamento.

Artículo 44. Distinciones.

La Universidad concederá al Profesor Bolivariano distinciones que se inscribirán en la hoja de vida del profesor. Las distinciones son las siguientes:

1. Reconocimiento a la excelencia profesoral
2. Reconocimiento a la excelencia investigadora
3. Orden “A toda una vida académica”
4. Orden “Profesor Bolivariano Emérito”
5. Orden “Profesor Honorario”

Artículo 45. Reconocimiento a la excelencia profesoral.

Se otorga al profesor que haya cumplido, a la fecha de la celebración del día del Profesor Bolivariano, 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 o más años de labores profesoriales consecutivas en la Universidad, y que haya obtenido resultados de bueno a excelente en las evaluaciones de desempeño profesoral en los últimos 4 períodos académicos.

Este reconocimiento, que se hará constar en un diploma y se registrará en su hoja de vida institucional, se otorgará cada vez que el profesor cumpla con los tiempos de vinculación señalados.

Artículo 46. Reconocimiento a la excelencia investigadora.

Se otorga al profesor que, para la fecha de celebración del día del Profesor Bolivariano, haya sido reconocido por COLCIENCIAS dentro de la convocatoria nacional para el reconocimiento y medición de Grupos de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y para el reconocimiento de Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, como Investigador Emérito (IE), Investigador Senior (IS), Investigador Asociado (I) o Investigador Junior (IJ).

Esta distinción se hace constar en una medalla y se registra en su hoja de vida institucional.

Artículo 47. Orden “A toda una vida académica”.

Es el reconocimiento que otorga anualmente la Sala General, mediante propuesta motivada de un miembro de la Sala, el Rector o uno de los Vicerrectores, a la persona que desempeña en la Universidad funciones de docencia, investigación, extensión y por más de quince (15) años; goce de reconocimiento en el contexto académico local, regional, nacional o internacional y que se encuentra con vinculación laboral activa a la Universidad.

Esta distinción, que se entrega por una única vez cada año a un profesor de la Universidad, se hará constar en una placa.

El artículo No. 47 fue modificado en septiembre 4 de 2020, según consta en Acta de Sala General No. 11 de 2020. Se autorizó modificar el criterio para conceder la orden “A toda una vida académica” y registrarlo como se aprobó en la Resolución No. 10 de 2014 cuando fue creada la distinción. El texto del artículo se aprobó en los siguientes términos:

Artículo 47. Orden “A toda una vida académica”.

Reconocimiento que se otorga anualmente a un funcionario de la Universidad Simón Bolívar vinculado con contrato laboral vigente, que se haya dedicado durante más de 30 años a la institución, y que tenga actualmente funciones académicas en docencia, investigación o proyección social. Esta orden se entregará por una única vez a cada funcionario exaltado.

Los profesores homenajeados con esta distinción reciben en la ceremonia un diploma que acredita el reconocimiento.

Artículo 48. Orden “Profesor Bolivariano Emérito”.

Es el reconocimiento que otorga anualmente la Sala General, mediante propuesta motivada de un miembro de la Sala, el Rector o uno de los Vicerrectores, a la persona que desempeñó en la Universidad funciones de docencia, investigación, extensión por más de quince (15) años; goce de reconocimiento en el contexto académico local, regional, nacional o internacional y ya no se encuentre vinculada a la Universidad.

Esta distinción, que se entrega por una única vez cada año a quien fuera profesor de la Universidad, se hará constar en una placa.

Artículo 49. Orden “Profesor Honorario”.

Es el reconocimiento que otorga la Sala General, mediante propuesta motivada de un miembro de la Sala, el Rector o uno de los Vicerrectores, a un profesor visitante de reconocida prestancia científica, literaria, artística o técnica.

Esta distinción se hará constar en una placa.

CAPÍTULO IX

ESTADO ADMINISTRATIVO DEL PROFESOR

Artículo 50. Estados administrativos.

Un profesor puede encontrarse en alguno de los siguientes estados administrativos:

1. En ejercicio de sus funciones
2. En licencia
3. En comisión
4. En encargo de otras funciones
5. En suspensión

Artículo 51. En ejercicio de sus funciones.

Se encuentra en ejercicio de sus funciones el profesor que ejerce el cargo para el cual ha sido designado.

Artículo 52. En licencia.

Un profesor se encuentra en licencia cuando a solicitud propia o no, se le autoriza para separarse transitoriamente del ejercicio de su cargo. Se incluyen dentro de las licencias las otorgadas por la Universidad para periodo de investigación y estudios. La licencia puede ser remunerada o no remunerada y en todo caso debe ser solicitada ante el Decano respectivo, y autorizada por la Vicerrectoría Académica o Vicerrectoría de Investigación e Innovación y se aprueba en Comité de Desarrollo Profesional y Profesorado, según la política institucional.

Artículo 53. En comisión.

Un profesor se encuentra en comisión cuando ejerce temporalmente actividades propias de sus funciones en lugares distintos de la sede habitual de su trabajo. La comisión puede ser intercampus, local, nacional o internacional. Debe ser solicitada ante el Decano respectivo, y autorizada por la Vicerrectoría Académica o por la Vicerrectoría de Investigación e Innovación y se aprueba en Comité de Desarrollo Profesional y Profesorado, según la política institucional.

Artículo 54. En encargo de otras funciones.

Un profesor podrá encontrarse en encargo de otras funciones de tiempo completo o parcial cuando es designado temporalmente para asumir funciones adicionales o distintas a las que tiene asignadas en su cargo. El encargo podrá comprender descarga de funciones, bonificaciones u otros reconocimientos o incentivos según la política institucional.

Artículo 55. En suspensión.

El profesor se encuentra en estado de suspensión de su cargo cuando ha sido separado temporalmente del cumplimiento de sus funciones. Esta separación puede ocasionarse como resultado de una sanción disciplinaria o por disposición de una autoridad competente, en cuyos casos se suspende el contrato de trabajo y no hay lugar a remuneración. La suspensión se registrará por las normas legales generales y por las disciplinarias internas.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56. Garantías constitucionales.

El régimen disciplinario definido por la Universidad se encuentra revestido por las garantías constitucionales, principalmente el derecho a la dignidad humana, a la educación, al debido proceso, legalidad, *non bis in idem*, *in dubio pro Profesor* y a la presunción de inocencia.

Artículo 57. Aplicación.

El régimen disciplinario se aplica a los profesores vinculados a la Universidad en las modalidades contractuales laborales que tiene la institución: Profesor de Planta y Profesor de Período Académico o Profesor Invitado, según sea el caso.

Las faltas objeto de investigación son aquellas cometidas en las instalaciones de la Universidad o en un sitio diferente a sus instalaciones, en función de su cargo como profesor y por cualquiera de las conductas previstas en este reglamento, cualquiera que sea el medio que utilice.

Parágrafo 1. El régimen disciplinario aplicable a los profesores vinculados por prestación de servicios será el estipulado en su contrato y en el derecho civil que regula esa relación jurídica.

Parágrafo 2. Las faltas disciplinarias cometidas por profesores visitantes se comunicarán a la universidad de origen, para que aplique el procedimiento de rigor que tenga instituido.

Artículo 58. Faltas disciplinarias.

Para los efectos de este reglamento, se consideran faltas disciplinarias, aquellas que se configuren en el desarrollo de la actividad académica del profesor.

Las faltas disciplinarias propias de su relación contractual se rigen por las disposiciones previstas en el ordenamiento jurídico colombiano, el reglamento interno de trabajo y las regulaciones específicas expedidas por la Universidad.

Se consideran faltas disciplinarias y en consecuencia estarán sujetas al régimen disciplinario de este reglamento, las siguientes conductas y omisiones:

1. Agredir verbal o físicamente a un estudiante, profesor, visitante, paciente, invitado, personal administrativo, directivo o de apoyo de la Universidad y de las instituciones con las cuales se haya celebrado convenio, y en general cualquier persona que por diversos motivos acuda a la Universidad.
2. Irrespetar de cualquier modo, discriminar, amenazar, intimidar, acosar o coaccionar a un estudiante, profesor, visitante, paciente, personal administrativo, directivo o de apoyo de la Universidad y de las instituciones con las cuales se haya celebrado convenio, y en general cualquier persona que por diversos motivos acuda a la Universidad.
3. Elevar falsas imputaciones contra estudiante, profesor, visitante, paciente, invitado, personal administrativo, directivo o de apoyo de la Universidad y de las instituciones con las cuales se haya celebrado convenio, y en general cualquier persona que por diversos motivos acuda a la Universidad.
4. Utilizar la violencia para coartar el ejercicio de la libre expresión o para atentar contra la dignidad humana de un estudiante, profesor, visitante, paciente, invitado, personal administrativo, directivo o de apoyo de la Universidad y de las instituciones con las cuales se haya celebrado convenio, y en general cualquier persona que por diversos motivos acuda a la Universidad.
5. Desplegar cualquier tipo de conducta que vaya contra los principios de la ética en las prácticas profesoraes.

6. Cometer acto arbitrario o injusto, por acción u omisión, con el que se abuse del ejercicio de sus funciones, vulnerando los principios y fines de la Universidad.
7. Inducir a error a la Universidad sobre el cumplimiento de requisitos para el ascenso en el escalafón profesoral.
8. Incumplir con los deberes y compromisos adquiridos por el profesor en el plan académico.
9. La inasistencia injustificada a las actividades académicas por más de dos oportunidades en un mismo curso, durante un período académico.
10. El incumplimiento injustificado de las actividades académico - administrativas a su cargo.
11. Exigir o aceptar dinero, bienes materiales o el desarrollo de alguna conducta, a estudiantes con el propósito de alterar las condiciones reales de su desempeño y desarrollo académico.
12. Dar a conocer a personas no autorizadas por la Universidad, las claves o contraseñas de acceso a los sistemas de información de la Universidad.
13. Presentar a título individual un proyecto o producto de investigación elaborado y desarrollado realmente con la participación de otras personas.
14. El incumplimiento en cualquiera de las obligaciones, deberes y cualquier otra conducta considerada como grave.

Parágrafo. Cuando las conductas descritas en este artículo se prevean en el ordenamiento jurídico colombiano, el reglamento interno de trabajo y/o en el contenido mismo del documento de vinculación del profesor a la Universidad, como causales de terminación del contrato de trabajo, se adelantará de manera preferente el procedimiento establecido en este reglamento.

Artículo 59. Competencia para conocer de la investigación administrativa de carácter disciplinario.

En la Universidad conocen en primera instancia de la investigación administrativa de carácter disciplinario el Comité Disciplinario y en segunda instancia el Consejo de Gobierno.

Parágrafo 1. El Comité Disciplinario estará conformado por el(la) Director(a) de Pedagogía, el(la) Director(a) de Investigaciones, el(la) representante de los estudiantes y de los profesores elegidos democráticamente ante el respectivo Comité de Programa al que pertenece el profesor a quien se le hace el proceso disciplinario, un Director(a) de Programa por cada Facultad y el(la) Jefe de Personal, quien lo coordina y actúa como secretario(a).

Parágrafo 2. En sedes distintas a la sede principal, actuarán como miembros del Comité Disciplinario quienes representen la máxima autoridad de los departamentos de pedagogía, investigaciones, el estudiante y el profesor representantes elegidos democráticamente ante el respectivo Comité de Programa al que pertenece el profesor a quien se le hace el proceso disciplinario, un Director de Programa por cada facultad que tenga programas en la sede, y la máxima autoridad de la Jefatura de Personal (quien lo coordina y actúa como secretario).

Artículo 60. Derecho al debido proceso.

Ningún profesor podrá ser sancionado por un hecho u omisión que no haya sido definido previamente como una falta disciplinaria por la Constitución Nacional, la ley, el reglamento interno de trabajo y el presente reglamento.

En toda investigación administrativa de carácter disciplinario el profesor investigado tendrá derecho a:

1. Conocer los cargos que se le formulan.
2. Tener acceso al expediente y a obtener copia auténtica del mismo.
3. Ser escuchado en descargos.
4. Participar en la práctica de las pruebas, solicitar pruebas, y respetársele el derecho de contradicción de las mismas.
5. Aportar las pruebas que en su poder tenga y considere necesarias para ejercer su derecho de defensa.

Artículo 61. Proporcionalidad entre la sanción y la falta cometida.

La Universidad garantiza al profesor que las sanciones disciplinarias que se impongan, sean proporcionales a las faltas cometidas.

Artículo 62. Calificación de la gravedad de la falta.

Son criterios para la calificación de la falta los siguientes:

1. Procurar voluntariamente, después de cometido el hecho, anular o disminuir sus consecuencias.
2. Resarcir voluntariamente el daño, aunque sea de forma parcial.
3. Presentarse voluntariamente ante la autoridad competente después de haber cometido el hecho y darlo a conocer.
4. Haberse destacado en el desempeño como profesor.

5. Reincidir en la conducta.
6. Abusar de su posición dominante o de garante.

Artículo 63. Clases de faltas.

Según la gravedad, las faltas se clasifican en:

1. Leves
2. Graves

Artículo 64. Sanciones disciplinarias.

Las sanciones disciplinarias se registran en el expediente de investigación disciplinaria correspondiente y en el expediente laboral del profesor. De acuerdo con la calificación objetiva de la gravedad de la falta, la Universidad impondrá las siguientes sanciones:

1. Leves.
 - a) Llamado de atención verbal. Una vez definida la imposición de esta sanción por el órgano competente, corresponderá al Decano de la respectiva Facultad efectuar el llamado de atención.
 - b) Llamado de atención escrito. Es el llamado de atención que realiza el Decano de la respectiva Facultad a través de memorando, una vez el órgano competente haya decidido la imposición de la sanción.
2. Graves.
 - a) Suspensión hasta por ocho (8) días. Durante el período de suspensión, el profesor cesará la ejecución de sus funciones y la Universidad descontará de su pago, el valor correspondiente a los días objeto de suspensión.
 - b) Suspensión hasta por dos (2) meses. La imposición de esta sanción sólo podrá darse ante la reincidencia del profesor en la comisión de una falta. Durante el período de suspensión, el profesor cesará la ejecución de sus funciones y la Universidad descontará de su pago, el valor correspondiente a los días objeto de suspensión.

Parágrafo. Para el caso del Departamento de Ciencias Sociales y Humanas, corresponderá a su Director comunicar la decisión del órgano competente.

Artículo 65. Circunstancias de agravación.

Son causales de agravación para la definición de la sanción, las siguientes:

1. La reincidencia en la comisión de una falta o la comisión de una nueva falta disciplinaria.
2. El desarrollo de acciones o conductas de coerción o intimidación a personas que intervengan o deban intervenir en el proceso disciplinario bajo cualquier calidad.
3. Obstruir el recaudo de material probatorio de la investigación disciplinaria o destruir u ocultar el material ya recabado.

Artículo 66. Circunstancias de atenuación.

Son causales de atenuación para la definición de la sanción, las siguientes:

1. No tener antecedentes disciplinarios.
2. Reconocer y confesar la falta antes de la formulación de cargos.
3. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio antes de formulados los cargos.

Artículo 67. Circunstancia de ausencia de responsabilidad.

Podrán ser causales que excluyen de responsabilidad: la fuerza mayor, el caso fortuito, la culpa de un tercero, la culpa exclusiva de la víctima, la legítima defensa y las órdenes de un superior.

Artículo 68. Rol del Comité disciplinario.

Es la autoridad que decide sobre la sanción a imponer en primera instancia.

Artículo 69. Rol del Consejo de Gobierno.

El Consejo de Gobierno es la autoridad que conoce de los recursos de apelación interpuestos contra las decisiones del Comité Disciplinario.

Artículo 70. Procedimiento disciplinario.

El proceso disciplinario se adelanta y define a través del siguiente procedimiento:

1. Indagación preliminar: Consiste en determinar la ocurrencia de la conducta; si ésta constituye una falta disciplinaria, identificar e individualizar al profesor. Esta etapa tiene una duración de 5 días hábiles.

Para lograr este fin el Comité Disciplinario podrá hacer uso de los medios de pruebas legalmente reconocidos y podrá oír al profesor en versión libre y espontánea.

2. Calificación del mérito de la indagación preliminar: El Comité Disciplinario dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la etapa de indagación preliminar, calificará lo actuado mediante auto motivado en el que determinará si hay o no mérito para abrir una investigación formal disciplinaria contra el profesor y en caso afirmativo se formulará con el mismo auto pliego de cargos. Si no encontrase mérito para abrir la investigación se ordenará el archivo del expediente.
3. Notificación del pliego de cargos: El Comité Disciplinario a través del secretario notificará personalmente el pliego de cargos al profesor. No obstante, de no poder efectuarse la notificación personal, se hará por edicto en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
4. Investigación disciplinaria: La investigación disciplinaria tiene como finalidad verificar con certeza la ocurrencia de la conducta irregular y si constituye una falta disciplinaria; esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió la conducta; establecer la responsabilidad disciplinaria del investigado o si se ha actuado al amparo de la causal de exclusión de la responsabilidad; establecer los perjuicios ocasionados y; establecer el grado de avance en la ejecución de la conducta. Para ello durante la investigación disciplinaria se surtirán los siguientes pasos:
 - a) Auto de apertura. El Comité Disciplinario expedirá el auto de apertura de investigación disciplinaria. En este auto se deberá informar sobre la apertura de la investigación disciplinaria y precisar la conducta que motiva la apertura de la misma.
 - b) Notificación del auto de apertura de investigación disciplinaria. La notificación la realizará el Secretario Académico de la Facultad, de manera personal y/o por correo electrónico institucional. Se intentará hasta por los dos (2) días hábiles siguientes a la expedición del auto, mediante la entrega del mismo en las instalaciones de la Universidad o de sus escenarios de práctica. Si no fuere posible la notificación personal dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al envío de la comunicación, la Universidad realizará la notificación del auto mediante publicación, durante dos (2) días hábiles, de edicto en las carteleras institucionales establecidas para estos fines, así como en la página web institucional, en el micrositio de profesores y funcionarios.
 - c) Auto de formulación de cargos. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación del auto de apertura de investigación disciplinaria, el Comité Disciplinario deberá expedir Auto de formulación de cargos. En este auto se deberá presentar (i) una relación detallada de los hechos que motivaron la apertura de la investigación disciplinaria, con precisión de las circunstancias de tiempo, modo y lugar; (ii) la identificación del profesor presuntamente responsable de los hechos objeto de investigación; (iii) la falta o faltas disciplinarias que se presume fueron cometidas, la gravedad en la que se estima

fueron cometidas las faltas y los criterios de calificación de la gravedad de la falta tenidos en cuenta; (iv) la relación de las pruebas que obran en el expediente y que fundamentan la apertura de la investigación con su respectivo análisis; (v) plazo de tres (3) días hábiles para presentar descargos, aportar las pruebas que pretenda hacer valer y controvertir los hechos, la falta disciplinaria presuntamente cometida, la calificación de la gravedad de la falta y las pruebas que reposan en el expediente con su respectiva valoración.

- d) Descargos. Es el acto escrito en el cual el profesor, dentro del plazo conferido en el auto de cargos, aporta las pruebas que pretenda hacer valer; solicita pruebas y controvierte los hechos, la falta disciplinaria presuntamente cometida, la calificación de la gravedad de la falta y las pruebas que reposan en el expediente.

Si el profesor o su apoderado no presentan descargos, el proceso disciplinario continuará, y se entiende que se atienden a lo probado en el proceso.

En cumplimiento de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, cuando el profesor investigado sea miembro de organización sindical debidamente constituida y reconocida, el Comité Disciplinario comunicará al Presidente del Sindicato, mediante auto de trámite contra el cual no proceden recursos, la fecha límite en la cual dos (2) miembros del sindicato podrán pronunciarse por escrito sobre el proceso que se adelanta.

- e) Decreto y práctica de pruebas. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación de descargos, mediante auto motivado, se deberán decretar las pruebas útiles, necesarias, pertinentes y conducentes. Este auto lo notificará el Secretario del Comité Disciplinario, de la misma forma que el auto de apertura.

Las pruebas deberán practicarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del auto de decreto de pruebas o del auto que decide el recurso de reposición interpuesto contra dicho auto.

Contra el auto que niega una prueba, procede el recurso de reposición ante el Comité Disciplinario. Este recurso deberá resolverse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación.

El auto que decida sobre el recurso de reposición, se notificará en la forma prevista para el auto de apertura, y contra dicho auto no procede recurso alguno.

- f) Recomendación ante el Comité Disciplinario. De haber sido requerido al Comité de Programa el apoyo en el proceso disciplinario, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre del período probatorio, este órgano deberá emitir recomendación motivada al Comité Disciplinario, en la cual presentará y valorará

los hechos y pruebas recabadas, el análisis de adecuación de la conducta a una falta disciplinaria y de la calificación de la gravedad de la falta.

5. Decisión: El Comité Disciplinario deberá adoptar la decisión de la investigación disciplinaria, teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Programa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a dicha recomendación.
6. Notificación de la decisión: El Secretario Académico de la Facultad notificará la decisión del Comité Disciplinario de la misma manera que el auto de apertura.

Parágrafo. Si se adelanta el proceso disciplinario en una ciudad diferente al domicilio principal, el proceso debe iniciar y culminar en dicha ciudad. Para ello se deberá disponer de los organismos competentes para su conocimiento dentro de la garantía de la territorialidad del profesor que resulte investigado.

Artículo 71. Recursos.

Son susceptibles de recurso durante el proceso disciplinario, el auto de negación de pruebas y la decisión del Comité Disciplinario, así:

Contra la decisión administrativa que imponga una sanción disciplinaria proceden los recursos de reposición y apelación.

El recurso de reposición se impondrá directamente ante el Comité Disciplinario que emitió la decisión sancionatoria. El recurso de apelación podrá interponerse directamente ante el superior jerárquico de quien impuso la sanción o como subsidiario del recurso de reposición.

Los recursos deberán interponerse por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se surtiere la notificación de la sanción.

Si el escrito que contiene el recurso es remitido a la Universidad por servicio de correspondencia, se tendrá como fecha de interposición del recurso, aquella en la cual fue recibida por la Universidad. Igual regla se aplicará para todos los documentos que deba presentar el profesor en el proceso disciplinario y para lo cual se le haya conferido un término perentorio.

Los recursos deberán interponerse debidamente sustentados y no podrán aportarse nuevas pruebas.

Artículo 72. Rechazo del recurso.

Cuando el recurso se presente de manera extemporánea y cuando presentándose oportunamente no se sustente, el Comité Disciplinario, mediante auto inimpugnable, rechazará el recurso interpuesto. Este auto será notificado en los mismos términos del auto de apertura.

Cuando el recurso de apelación sea entregado en la Universidad por servicio de correspondencia, o por persona diferente al profesor objeto de investigación disciplinaria o su apoderado, y el documento de impugnación no se encuentre firmado, el Comité Disciplinario dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo del recurso, requerirá al profesor y/o a su apoderado, para que procedan a ratificar el recurso entregado en la Universidad. Para estos fines, el profesor o su apoderado contarán con el término de dos (2) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha de envío de la comunicación. De no presentarse la ratificación, el Comité Disciplinario, mediante auto inimpugnable, rechazará el recurso.

Artículo 73. Trámite del recurso.

El recurso de apelación se tramitará en el efecto suspensivo.

Artículo 74. Admisión del recurso de apelación contra la decisión del comité disciplinario.

Cuando no se configuren causales de rechazo de recurso, el Comité Disciplinario, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del recurso, mediante auto inimpugnable, admitirá el recurso y ordenará su remisión inmediata al Consejo de Gobierno.

El Secretario Académico del Comité Disciplinario deberá notificar el auto de admisión del recurso de apelación en los términos del auto de apertura y remitir el expediente al Consejo de Gobierno.

Artículo 75. Segunda instancia.

Una vez recibidas las actuaciones por el Consejo de Gobierno, el respectivo órgano deberá resolver el recurso de apelación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse por otros diez (10) días hábiles cuando exista la necesidad de practicar nuevas pruebas.

La decisión de segunda instancia deberá ser notificada por la Secretaría General de la Universidad en los mismos términos que la decisión de primera instancia.

Artículo 76. Firmeza de la decisión.

La decisión adoptada en la investigación disciplinaria, quedará en firme cuando:

1. Contra ella no se interponga, dentro del término conferido, el recurso de apelación.
2. Habiéndose interpuesto recurso de apelación, se desista del mismo.
3. Se renuncie, de manera expresa en el acto de notificación o dentro del plazo conferido para interponer recurso de apelación, al uso de este medio de impugnación.
4. Cuando haya sido decidido de manera definitiva.

La firmeza se configura a partir del día siguiente de la ocurrencia de una de las situaciones descritas.

Artículo 77. Garantía de defensa.

El profesor podrá designar un abogado, mediante poder debidamente constituido, para que ejerza su defensa técnica durante el proceso disciplinario.

Artículo 78. Prescripción.

La decisión de primera instancia de una investigación disciplinaria debe producirse dentro de los cinco (5) años siguientes a la comisión del hecho, so pena de operar la figura de la prescripción. Si la conducta fuere continuada, los términos se contarán a partir de la fecha de realización del último acto.

Una vez transcurridos los cinco (5) años, el Comité Disciplinario de oficio o a petición de parte deberá ordenar el archivo de las actuaciones.

Artículo 79. Nulidades.

Son causales de nulidad de lo actuado con posterioridad a la ocurrencia del hecho generador, las siguientes:

1. Falta o indebida notificación del auto de apertura del proceso o de las decisiones proferidas en el proceso administrativo.
2. Omisión total o parcial de alguna etapa del procedimiento.

La no designación de apoderado o defensa técnica en la totalidad o en parte del proceso disciplinario, no constituye causal de nulidad.

Artículo 80. Impedimentos y recusaciones.

Cuando en alguno de los miembros de los cuerpos colegiados que intervienen en el proceso disciplinario, en primera o segunda instancia, concurra alguna causal de recusación deberá declararse impedido tan pronto adviertan la existencia de ella, expresando los hechos en que se fundamenta, el mismo deberá manifestarlo ante los miembros restantes, quienes decidirán si aceptan o rechazan la declaratoria de impedimento.

El profesor vinculado al proceso disciplinario podrá, por las mismas razones, recusar al integrante del órgano colegiado que no se declare impedido o al cual se le hubiera rechazado la declaratoria de impedimento. En este último evento la recusación será resuelta por el órgano colegiado de mayor jerarquía.

Artículo 81. Causales de recusación.

Son causales de recusación las siguientes:

1. Tener alguno de los miembros de los cuerpos colegiados interés directo o indirecto en el proceso.
2. Tener alguno de los miembros de los cuerpos colegiados relación de parentesco con el investigado hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.
3. Tener alguno de los miembros del cuerpo colegiado alguna relación sentimental e íntima amistad con el investigado y pariente hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.
4. Existir algún conflicto jurídico con alguno de los miembros del cuerpo colegiado y sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, con el investigado o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.
5. Existir enemistad grave entre uno de los miembros del cuerpo colegiado y el investigado.
6. Cualquier otra causal que comprometa la imparcialidad.

CAPÍTULO XI VIGENCIA Y DEROGATORIAS

Artículo 82. Vigencia.

El presente reglamento rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo No. 12 de julio 9 de 2003 y el Acuerdo No. 22A-1 de mayo 29 de 2013.

Artículo 83. Régimen de transición.

Los hechos y situaciones ocurridos o consolidados con anterioridad a la entrada en vigencia del presente reglamento se registrarán por las disposiciones vigentes al momento de su ocurrencia.

Los profesores que con la entrada en vigencia del presente reglamento se encuentren escalafonados por los requisitos del Acuerdo No. 22A-1 de 29 de mayo de 2013, continuarán manteniendo su categoría mientras ascienden con los nuevos requisitos contenidos en el nuevo reglamento de profesores.

Artículo 84. Divulgación.

Entréguese copia del presente acuerdo a las dependencias que corresponda a efectos de darle cumplimiento.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla a los doce (12) días del mes de febrero de 2019.

Para constancia firman,

ORIGINAL FIRMADO

ANA BOLÍVAR DE CONSUEGRA
Presidenta Sala General

ORIGINAL FIRMADO

JOSÉ CONSUEGRA BOLÍVAR
Rector

ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ
Secretaria General

**MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DE PROFESORES PUBLICADO
MEDIANTE ACUERDO No. 1 DE 2019.**

DOCUMENTO	DETALLE
Acta de Sala General No. 11 de 2020, numeral 6. Juste al Reglamento de Profesores (septiembre 4 de 2020)	Artículo 21. Categorías del escalafón. Se autorizó incluir en la versión del Reglamento de Profesores impresa de litografía, la categoría de Profesor Asistente, que por error no quedó registrada en la publicación.
	Artículo 33. Tabla de puntos para la valoración de la producción intelectual. Se autorizó incluir al final del artículo 33, como tabla número 11, la denominada "Producto Educativo Virtual".
	Artículo 47. Orden "A toda una vida académica". Se autorizó modificar el criterio y registrarlo como se aprobó en la Resolución No. 10 de 2014 cuando fue creada la distinción.