



## **ESTATUTO DOCENTE**

UNIVERSIDAD \_\_\_\_\_  
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

ACUERDO NUMERO \_\_\_\_  
(Acta número \_\_\_\_ del día de mes de año)

Bogotá, D.C., \_\_\_\_\_ de 2.00\_\_

# **TABLA DE CONTENIDO**

# UN MODELO IDEAL DE REGLAMENTO DOCENTE

## ÍNDICE DE PRINCIPALES TEMAS

### I. RÉGIMEN DE VINCULACIÓN, PROMOCIÓN, CATEGORÍAS, RETIRO Y DEMÁS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

#### 1. TÍTULO 1. Los profesores

##### 1.1. CAPÍTULO 1. Modalidades de relación de los Profesores con la Universidad

##### 1.2. CAPÍTULO 2. Dedicación del Profesor

#### 2. TÍTULO 2. La carrera del Profesor

##### 2.1. CAPÍTULO 1: Incorporación al servicio

##### 2.2. CAPÍTULO 2: Escalafón del Profesor

#### 3. TÍTULO 3. Situaciones administrativas

##### 3.1. CAPÍTULO 1: Definición y clases

##### 3.2. CAPÍTULO 2: Retiro del servicio

### II. DERECHOS, OBLIGACIONES, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS

#### 1. TÍTULO 1. Derechos y obligaciones de los profesores

##### 1.1. CAPÍTULO 1. Derechos

##### 1.2. CAPÍTULO 2. Deberes y prohibiciones

#### 2. TÍTULO 2. Inhabilidades e incompatibilidades

##### 2.1. CAPÍTULO 1. Inhabilidades

##### 2.2. CAPÍTULO 2. Incompatibilidades

#### 3. TÍTULO 3. Distinciones y estímulos

##### 3.1. CAPÍTULO I. De las bonificaciones por productividad académica

##### 3.2. CAPÍTULO II. De los estímulos y las distinciones académicas

### III. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

#### 1. TÍTULO 1. Del desempeño profesoral

2. TÍTULO 2. De la evaluación y asignación de puntos de las actividades de dirección académico – administrativas
3. TÍTULO 3. De la evaluación del desempeño destacado de las labores de docencia y extensión.
4. TÍTULO 4. De la evaluación de la productividad académica
5. TÍTULO 5. Del comité de evaluación y perfeccionamiento profesoral
6. TÍTULO 6. Del comité interno de asignación y reconocimiento de puntaje.

#### IV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. TÍTULO 1. Faltas y sanciones
  - 1.1. CAPÍTULO 1. Principios
  - 1.2. CAPÍTULO 2. Faltas
  - 1.3. CAPÍTULO 3. Sanciones
2. TÍTULO 2. Competencia y procedimiento
  - 2.1. CAPÍTULO 1. Competencia
  - 2.2. CAPÍTULO 2. Procedimiento

# PRINCIPALES TEMAS Y CONTENIDOS PARA UN MODELO IDEAL DE REGLAMENTO DOCENTE<sup>1</sup>

## CAPITULO I

### RÉGIMEN DE VINCULACIÓN, PROMOCIÓN, CATEGORÍAS, RETIRO Y DEMÁS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

#### 1. LOS PROFESORES (U. DE ANTIOQUIA)

##### MODALIDADES DE RELACIÓN DE LOS PROFESORES CON LA UNIVERSIDAD

###### ARTÍCULO 1.

Por la naturaleza de su relación con la Universidad, los profesores podrán ser: *vinculados* o *contratados*. Los profesores vinculados podrán ser *aspirantes a la carrera* o *de carrera*, y en ambos casos de *tiempo completo* o de *medio tiempo*. Los profesores contratados podrán ser *ocasionales*, *visitantes*, *ad honórem*, o *de cátedra*; los tres primeros podrán ser de *tiempo completo* o de *medio tiempo*; los de cátedra, *contratados por horas*.

###### ARTÍCULO 2.

Profesor aspirante a la carrera es el que se encuentra en período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto.

###### ARTÍCULO 3.

Profesor de carrera es el que ha superado el período de prueba y se encuentra en alguna de las categorías del escalafón profesoral.

###### ARTÍCULO 4.

Profesor ocasional es aquel que, con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, es requerido transitoriamente por la Universidad para un período inferior a un año.

###### ARTÍCULO 5.

(*Reglamentarlo*) Profesor visitante es aquel que, por su destacada competencia académica, es invitado por la Universidad para que ejerza actividades académicas en la Institución por un período hasta de dos años, prorrogables según las necesidades del servicio.

---

<sup>1</sup> El presente modelo está basado en los Estatutos Docentes de la Universidades de Antioquia, Nacional y Guajira.

## **ARTÍCULO 6.**

Profesor ad-honórem es el que realiza labores profesoras sin remuneración.

**PARÁGRAFO.** Sólo podrán designarse como profesores ad-honórem, a profesionales de reconocida competencia en sus áreas de especialización.

## **ARTÍCULO 7.**

(*Reglamentarlo*) Profesor de cátedra es el que labora un determinado número de horas por período académico; es un servidor público cuya relación con la Universidad se determinará por reglamentación especial.

**PARÁGRAFO.** El Decano seleccionará a los profesores de cátedra, de un banco de datos que se elaborará a partir de una convocatoria pública reglamentada por los Consejos de Facultad respectivos, y según análisis riguroso de sus calidades académicas y profesionales. Deberán tenerse en cuenta las evaluaciones anteriores de su desempeño, cuando las hubiere, y la recomendación de los profesores del área respectiva.

## **DEDICACIÓN DEL PROFESOR**

### **ARTÍCULO 1.**

Por el tiempo de dedicación los profesores podrán ser de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra. Sin perjuicio de las demás obligaciones consagradas en los estatutos y los reglamentos de la Universidad, los profesores de tiempo completo deberán laborar en ella cuarenta (40) horas semanales, los de medio tiempo veinte (20), y los demás, las horas contratadas.

**PARÁGRAFO 1.** Podrá haber profesores de tiempo completo que sean de *dedicación exclusiva*.

**PARÁGRAFO 2.** Podrá haber profesores vinculados que, en virtud de convenios interinstitucionales, distribuyan su jornada laboral entre la Universidad y otras Instituciones.

**PARÁGRAFO 3.** El horario de trabajo se concertará en el respectivo plan de trabajo.

### **ARTÍCULO 2.**

(*Reglamentarlo*) Profesor de dedicación exclusiva es el profesor de tiempo completo que, por la importancia de la tarea que va a desarrollar y las exigencias de la misma, labora exclusivamente para la Universidad. La dedicación exclusiva se otorgará para un periodo definido, según los requerimientos de la tarea encomendada.

**PARÁGRAFO.** La dedicación exclusiva se concederá por resolución rectoral, previa aprobación del respectivo Consejo de Facultad. Siempre se tendrán en cuenta los méritos académicos del profesor. En ningún caso se concederá para desarrollar exclusivamente actividades lectivas ni administrativas.

### **ARTÍCULO 3.**

*(Reglamentarlo)* El profesor de dedicación exclusiva no podrá realizar actividad profesional independiente, ni prestar servicios personales en cualquier modalidad contractual o administrativa con persona natural o jurídica, pública o privada, durante el tiempo que durare esta dedicación.

### **ARTÍCULO 4.**

*(Reglamentarlo)* Los profesores de dedicación exclusiva tendrán un incremento salarial sobre su remuneración mensual de tiempo completo, según lo establecido por la Ley. Con el fin de garantizar la efectividad de esta disposición, la Universidad incluirá un rubro anual en el presupuesto para la dedicación exclusiva.

## **2. LA CARRERA DEL PROFESOR (U. DE ANTIOQUIA)**

### **INCORPORACIÓN AL SERVICIO**

#### **ARTÍCULO 1.**

La carrera del profesor tiene por objeto buscar la excelencia académica en la Universidad, y garantizar su estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades para el ascenso y la capacitación.

#### **ARTÍCULO 2.**

El reconocimiento de méritos que determinare el ingreso, la permanencia y el ascenso en el escalafón, se efectuará con base en la evaluación permanente del desempeño, y en la adecuación de la conducta a los principios y normas de la Universidad.

#### **ARTÍCULO 3.**

Para ser nombrado profesor se requerirá tener título profesional universitario, haber sido seleccionado en concurso público de méritos, y cumplir los demás requisitos generales para los funcionarios públicos.

**PARÁGRAFO.** *(Reglamentarlo)* El concurso público de méritos se realizará según reglamentación expedida por el Consejo Superior Universitario, el cual señalará los casos en que se podrá eximir del título a quienes demostraren haber realizado aportes significativos en el campo de la ciencia, la técnica, las artes o las humanidades.

#### **ARTÍCULO 4.**

La Vicerrectoría de Docencia autorizará la realización del concurso de méritos, previas verificación de la existencia de la plaza, y presentación por el respectivo Consejo de Facultad de las bases que lo regirán: cronograma, perfil profesional y ocupacional del cargo, requisitos y calidades de la persona que ha de ocuparlo, criterios para la calificación de las pruebas de selección, y puntaje mínimo para ser elegible.

## **ARTÍCULO 5.**

Las condiciones establecidas en la convocatoria constituirán norma rectora del concurso y obligarán a las autoridades universitarias y a los concursantes.

## **ARTÍCULO 6.**

La evaluación de méritos será realizada por una comisión asesora integrada por el jefe de la dependencia donde existiere la plaza, quien la coordinará, por dos expertos en el área, y por un delegado de una de las vicerrectorías de Docencia, de Investigación o de Extensión quien, además de las funciones propias como miembro de la comisión, vigilará la transparencia del proceso y el cumplimiento de las normas que lo rigen.

**PARÁGRAFO.** Cuando la facultad nominadora hubiere sido delegada en los decanos, se entenderá por jefe inmediato al jefe de departamento o de centro al cual está adscrita la plaza.

## **ARTÍCULO 7.**

La autoridad nominadora será el Rector o, por delegación, el decano.

## **ARTÍCULO 8.**

El nombramiento deberá ceñirse al orden de méritos en la lista de candidatos elegibles.

## **ARTÍCULO 9.**

Un profesor vinculado a la Universidad podrá participar en concursos de méritos para ocupar vacantes en la Institución. Si fuere seleccionado, y se tratase de un cargo de igual dedicación, no se necesitará una nueva posesión, sino una resolución de adscripción a la nueva dependencia, cuando este fuere el caso. En el supuesto de cambio de dedicación de medio tiempo a tiempo completo, no será necesario renunciar al cargo antiguo para tomar posesión del nuevo.

**PARÁGRAFO.** Quien se encontrare desempeñando un cargo administrativo de dirección en la Universidad, no podrá presentarse a un concurso público de méritos para un cargo en esa misma dependencia.

## **ARTÍCULO 10.**

*(Reglamentarlo)* En los casos de excelencia académica, previa recomendación del Consejo Académico, un profesor de medio tiempo podrá pasar a tiempo completo sin participar en un concurso público, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a. Que exista el cargo para el que se va a trasladar.
- b. Haber ingresado a la Universidad por concurso público de méritos.
- c. Ser para la misma disciplina en la cual se encuentra vinculado.
- d. Ser de reconocida trayectoria en la profesión.
- e. Encontrarse, como mínimo, en la categoría de profesor asistente.
- f. Haber obtenido una calificación destacada en las dos últimas evaluaciones anuales.



**PARÁGRAFO 1.** La evaluación de los requisitos aquí expresados será efectuada por la comisión asesora del concurso de méritos.

**PARÁGRAFO 2.** La nueva vinculación del profesor se entenderá de tiempo completo y no por dos medios tiempos.

### **ARTÍCULO 11.**

En casos excepcionales, un profesor de tiempo completo podrá pasar a medio tiempo sin participar en un concurso público, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a. Que exista el cargo para el que se va a trasladar.
- b. Que el nuevo cargo sea de la misma disciplina en la cual se encuentre vinculado.
- c. Haber ingresado a la Universidad por concurso público.
- d. Encontrarse, como mínimo, en la categoría de profesor asistente.

### **ARTÍCULO 12.**

Los nombramientos de los profesores de tiempo completo y de medio tiempo se harán mediante resolución en la cual deberá constar la dedicación y la unidad académica a la cual se adscriben.

Comunicada la designación, el profesor dispondrá de diez (10) días, contados a partir de la notificación del nombramiento, para manifestar su aceptación; y de veinte (20) días para tomar posesión del cargo.

Cuando el nombrado se encuentre en el exterior, dispondrá de noventa (90) días para posesionarse, contados a partir de la notificación personal del nombramiento o, en su defecto, a partir de la publicación del edicto.

Vencidos los términos anteriores sin que el profesor hubiere manifestado su aceptación o tomado posesión del cargo, se revocará el nombramiento o se declarará vacante el cargo, según el caso.

**PARÁGRAFO.** Según las necesidades del servicio, el nominador podrá ampliar el plazo por una sola vez y por un período igual a los mencionados anteriormente, previo concepto del respectivo Consejo de Facultad.

### **ARTÍCULO 13.**

Todo nombramiento se hará en período de prueba por el término de un año, durante el cual el profesor será evaluado según reglamentación que para el efecto expida el Consejo Académico. En el transcurso de este término la Universidad tendrá la facultad de dar por terminada la vinculación con el profesor.

Si no se anticipare la terminación del período de prueba, en la forma antes mencionada, el Departamento de Relaciones Laborales, con antelación no inferior a sesenta días calendario a la fecha de terminación del período de prueba, informará al Decano de la respectiva dependencia la obligación de adelantar los trámites correspondientes para definir la situación del profesor nombrado. Si no lo hiciere incurrirá en incumplimiento de

sus funciones, y la solicitud pasará al Rector, quien dispondrá de quince (15) días para gestionar lo pertinente ante el Consejo de Facultad respectivo.

#### **ARTÍCULO 14.**

Los profesores que se vincularen a la Universidad deberán participar en un programa de inducción a la vida universitaria.

### **ESCALAFÓN DEL PROFESOR**

#### **ARTÍCULO 1.**

El profesor vinculado es funcionario de carrera. Su nombramiento, la estabilidad en el cargo, los ascensos en el escalafón, y la separación del cargo, estarán determinados por méritos, en los términos de la ley y de los estatutos de la Universidad.

#### **ARTÍCULO 2.**

El escalafón profesoral es un sistema jerarquizado de categorías académicas, a cada una de las cuales corresponden funciones, responsabilidades y prerrogativas.

#### **ARTÍCULO 3.**

El ingreso del profesor a la carrera se producirá con su escalafonamiento. Para ingresar el escalafón profesoral será indispensable haber obtenido una calificación aprobatoria del desempeño durante el período de prueba, según reglamentación expedida por el Consejo Académico. Adicionalmente, el profesor deberá haber aprobado un curso sobre docencia universitaria, y un curso sobre el empleo de nuevas tecnologías para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje, realizados ambos cursos durante el período de prueba, o presentar las acreditaciones académicas equivalentes. Al concertar el plan de trabajo que se realizará durante el período de prueba, el profesor dejará constancia de los productos esperados al finalizar dicha capacitación.

#### **ARTÍCULO 4.**

El profesor que no acredite los requisitos del artículo anterior, será declarado insubsistente, de conformidad con el artículo referido a la Declaratoria de insubsistencia.

#### **ARTÍCULO 5.**

*(Reglamentarlo)* El profesor vinculado, escalafonado previamente en una universidad con un sistema similar al de la Universidad, será ubicado en su categoría, una vez superado el período de prueba; y durante este último realizará las funciones correspondientes a la misma. Similar procedimiento será aplicado en el caso de los profesores que reingresen a la Universidad o que provengan de otras instituciones de reconocido prestigio académico. En este último caso, el Comité de Asuntos Profesorales integrará una comisión de expertos para estudiar los méritos del profesor y hacer la recomendación respectiva.

**PARÁGRAFO.** A la categoría de profesor titular de la Universidad sólo se podrá acceder por promoción realizada dentro de la Institución.

**ARTÍCULO 6.** El escalafón comprende las categorías de profesor *auxiliar*, profesor *asistente*, profesor *asociado*, y profesor *titular*.

## **EL PROFESOR AUXILIAR**

### **ARTÍCULO 7.**

En la categoría de profesor auxiliar se ubicarán los profesores que, una vez superado el período de prueba, ingresan en la carrera profesoral. Se exceptúan las situaciones consagradas en el artículo 5.

### **ARTÍCULO 8.**

Serán funciones del profesor auxiliar:

- a. Dictar los cursos que el Consejo de Facultad determinare para esta categoría de profesores.
- b. Coordinar y realizar talleres y actividades en los cursos dictados por los profesores asociados y titulares.
- c. Elaborar y realizar las evaluaciones correspondientes a los cursos asignados, y someterlas a la revisión del profesor tutor.
- d. Participar en programas de investigación y de extensión.

**PARÁGRAFO.** En el ejercicio de la actividad docente e investigativa, el profesor auxiliar deberá tener un profesor asociado o titular que le sirva de tutor.

## **EL PROFESOR ASISTENTE**

### **ARTÍCULO 9.**

Para ascender a la categoría de profesor asistente se requerirá:

- a. Permanecer mínimo dos años en la categoría de profesor auxiliar.
- b. Obtener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos últimos años como profesor auxiliar.
- c. Acreditar título de posgrado en el área de su desempeño.

### **ARTÍCULO 10.**

Serán funciones del profesor asistente:

- a. Ejercer la docencia y la tutoría en programas de pregrado, y de posgrado cuando se posea el título de un nivel igual o superior al del programa que se fuere a servir.
- b. Elaborar procedimientos e instrumentos de evaluación de los cursos, y realizar las evaluaciones correspondientes.
- c. Asumir las funciones de tutor o asesor de estudiantes de pregrado y de profesores de cátedra cuando las circunstancias lo requieran.

- d. Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado para pregrado, monografías en la especialización, trabajos de investigación en la maestría, y tesis en el doctorado, siempre y cuando se posea título de un nivel igual o superior.
- e. Participar en programas de investigación y de extensión.

## **EL PROFESOR ASOCIADO**

### **ARTÍCULO 11.**

Para ascender a la categoría de profesor asociado se requerirá:

- a. Permanecer tres años como mínimo en la categoría de profesor asistente.
- b. Obtener evaluaciones satisfactorias del desempeño en los dos últimos años como profesor asistente.
- c. Haber elaborado, durante su período de profesor asistente, un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, y sustentarlo ante homólogos.

El Consejo de Facultad, Escuela o Instituto nombrará un jurado compuesto por tres miembros reconocidos de la comunidad académica o científica del campo al cual corresponda el trabajo, externos a la Universidad, expertos en el tema, preferiblemente con título de doctor o de maestría, para evaluar el trabajo, presidir la sustentación, presentar su concepto, y dejar constancia explícita con respecto a los aportes significativos.

### **ARTÍCULO 12.**

Serán funciones del profesor asociado:

- a. Pertenecer al Comité de Currículo y al Comité de Acreditación de las unidades académicas.
- b. Participar en la toma de decisiones sobre la reforma de los programas académicos y de los planes de estudio.
- c. Ejercer la docencia en programas de pregrado, y de posgrado siempre y cuando se posea título de un nivel igual o superior al del programa que se fuere a servir, o cuando su trayectoria así lo amerite, a juicio del Consejo de Facultad.
- d. Elaborar los programas de los cursos que le fueren asignados, y participar en la elaboración y aprobación de los programas de los cursos de su área o especialidad.
- e. Asumir con preferencia la dirección de los cursos básicos para la formación de los estudiantes. Cuando el número de estudiantes, o las condiciones de los cursos lo requieran, podrá disponer de profesores auxiliares, de auxiliares de docencia, y de monitores.
- f. Coordinar las áreas académicas de su especialidad.
- g. Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado en el pregrado, monografías en la especialización, trabajos de investigación en la maestría, y tesis en el doctorado, siempre y cuando se posea título de un nivel igual o superior, o cuando su trayectoria así lo amerite, a juicio del consejo de facultad.

- h. Formar parte de las comisiones asesoras para el nombramiento de nuevos profesores.
- i. Dirigir las revistas institucionales de la Universidad.
- j. Coordinar los programas de posgrado, siempre y cuando se posea título de un nivel igual o superior, o cuando su trayectoria así lo amerite, a juicio del Consejo de Facultad.
- k. Servir de tutor de los profesores auxiliares y profesores de cátedra cuando las circunstancias lo requieran.
- l. Hacer parte de los comités institucionales que evalúan la actividad profesoral y la producción académica.
- m. Revisar los procedimientos e instrumentos de evaluación de los cursos de su especialidad, elaborados por los profesores de categorías inferiores.
- n. Participar en programas de extensión.
- o. Proponer programas de capacitación para el profesorado.

**PARÁGRAFO.** Serán prerrogativas del profesor asociado asumir la representación profesoral ante los Consejos Superior y Académico, y dedicarse preferentemente a las actividades de investigación y de productividad académica; en ese último caso deberá acreditar ante el respectivo Consejo de Facultad su trayectoria en los campos de la investigación y de la producción académica.

## **EL PROFESOR TITULAR**

### **Artículo 13.**

Para ascender a la categoría de profesor titular se requerirá:

- a. Permanecer por lo menos cuatro años en la categoría de profesor asociado.
- b. Obtener evaluaciones satisfactorias de su desempeño en los dos últimos años como profesor asociado.
- c. Haber elaborado, durante su período de profesor asociado, dos trabajos innovadores de trascendencia en su comunidad académica por los aportes significativos a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, y sustentarlo ante homólogos.

El Consejo de Facultad, Escuela o Instituto nombrará un jurado compuesto por tres miembros reconocidos de la comunidad académica o científica del campo al cual correspondan los trabajos, externos a la Universidad, expertos en el tema, preferiblemente con título de doctor o de maestría, para evaluar los trabajos, presidir la sustentación, presentar su concepto, y dejar constancia explícita con respecto a los aportes significativos.

**PARÁGRAFO.** Los trabajos de que habla el presente numeral serán diferentes del presentado para ascender a profesor asociado.

## **ARTÍCULO 14.**

Serán funciones del profesor titular:

- a. Participar en la toma de decisiones sobre la reforma de los programas académicos y de los planes de estudio.
- b. Ejercer la docencia en todos los niveles cuando se posea título de un nivel igual o superior al del programa que se fuere a servir, o cuando su trayectoria así lo amerite, a juicio del Consejo de Facultad.
- c. Elaborar los programas de los cursos que se le asignaren, y participar en la aprobación de los programas de los cursos de su especialidad.
- d. Asumir con preferencia la dirección de los cursos básicos para la formación de los estudiantes. Cuando el número de estudiantes, o las condiciones de los cursos lo requieran, podrá disponer de profesores auxiliares, de auxiliares de docencia, y de monitores.
- e. Coordinar las áreas académicas de su especialidad.
- f. Proponer programas, y participar en las decisiones sobre programas de capacitación para el profesorado.
- g. Formar parte de la comisión asesora para los concursos públicos de méritos, cuando se trate de convocatorias que exijan a los aspirantes el título de doctor.
- h. Coordinar los programas de especialización, maestría y doctorado, siempre y cuando se posea el título de un nivel igual o superior, o cuando su trayectoria así lo amerite, a juicio del consejo de facultad.
- i. Dirigir, asesorar y servir de jurado en los trabajos de grado en el pregrado, monografías en la especialización, trabajos de investigación en la maestría, y tesis en el doctorado, siempre y cuando se posea título de un nivel igual o superior, o cuando su trayectoria así lo amerite, a juicio del consejo de facultad.
- j. Elaborar y realizar las evaluaciones correspondientes a los cursos asignados.
- k. Revisar los procedimientos e instrumentos de evaluación de los cursos de su especialidad, elaborados por los profesores de categorías inferiores.
- l. Dirigir las revistas institucionales de la Universidad.
- m. Servir de tutor de los profesores auxiliares.
- n. Hacer parte de los comités institucionales que evalúan la actividad profesoral y la producción académica.
- o. Participar en programas de extensión.

**PARÁGRAFO.** Los profesores titulares gozarán de la prerrogativa de tener prelación en la escogencia de los cursos, asumir la representación profesoral ante los Consejos Superior y Académico, y dedicarse preferentemente a la investigación y a la producción académica; en este último caso deberán acreditar ante el respectivo Consejo de Facultad, su trayectoria en los campos de la investigación y de la producción académica.

## **ARTÍCULO 15.**

Excepcionalmente, el Consejo Académico podrá autorizar a un profesor escalafonado para que desempeñe las funciones de una categoría superior, cuando éste acredite formación académica, experiencia en docencia o en investigación en otras instituciones académicas, y productividad académica, comparables a las exigidas para esa

categoría. En todo caso, los requisitos y condiciones de evaluación para estos profesores no podrán ser inferiores a los exigidos a los profesores que siguen el curso normal de la carrera.

**PARÁGRAFO.** El mismo procedimiento se podrá aplicar a un profesor en período de prueba.

#### **ARTÍCULO 16.**

Por tiempo de permanencia en una categoría se entenderá el ejercicio efectivo de funciones profesoriales o de actividades de capacitación. Los períodos de licencia por enfermedad y por maternidad, y las comisiones de estudio y de servicio, no interrumpirán la continuidad establecida en el numeral 1 de los artículos 9, 11 y 13.

#### **ARTÍCULO 17.**

Cuando se tratare de profesores contratados, el estudio de las hojas de vida determinará la categoría que les correspondería en el escalafón, para efectos de la asignación de funciones.

#### **ARTÍCULO 18.**

El Consejo Académico definirá, mediante Resolución motivada, el ascenso en el escalafón, previa recomendación de los Consejos de Facultad. Dicha resolución se notificará personalmente, y contra ella procederá el recurso de reposición.

**PARÁGRAFO 1.** El Rector definirá, mediante resolución motivada, el ingreso en el escalafón, según el procedimiento fijado en el presente artículo.

**PARÁGRAFO 2.** Antes de remitir al Consejo Académico o al Rector las recomendaciones desfavorables, los Consejos de Facultad notificarán al profesor afectado dicha insinuación en los cinco (5) días siguientes a la fecha de la sesión del Consejo en la cual se definió el concepto. El profesor, luego de notificado y en los cinco (5) días siguientes, podrá solicitar la reconsideración del concepto ante el mismo organismo.

### **3. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS (U. DE ANTIOQUIA)**

#### **DEFINICIÓN Y CLASES**

##### **ARTÍCULO 1.**

La situación administrativa es la condición jurídica particular en que se encuentra el profesor vinculado, respecto del desempeño de las funciones que le correspondieren por razón del cargo que ocupa. Según la ley y los estatutos de la Universidad, el profesor podrá hallarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

- a. En servicio activo.
- b. El licencia.
- c. En permiso.

- d. En comisión.
- e. En año sabático.
- f. En encargo.
- g. En vacaciones.
- h. En suspensión del ejercicio de sus funciones.

## **El servicio activo**

### **ARTÍCULO 2.**

Un profesor se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo para el cual ha tomado posesión. Para efectos administrativos estará adscrito a una de las unidades constitutivas de una Facultad, bajo la autoridad del decano respectivo.

### **ARTÍCULO 3.**

Por razones del servicio, un profesor podrá ser trasladado temporalmente a una dependencia distinta de la de su adscripción cuando fuere a realizar en ella más del 70% de las actividades contempladas en su plan de trabajo. En este caso, la nueva adscripción se hará mediante resolución de la Vicerrectoría de Docencia en la cual se definirán las actividades que deberán desarrollar, y el término de duración del traslado. Cumplido el término, el cual no deberá superar a un año, prorrogable hasta por un tiempo igual, el profesor se reintegrará automáticamente a su unidad académica de origen.

**PARÁGRAFO.** Cuando se tratare de desempeñar temporalmente funciones en una unidad o programa diferente, dentro de la Facultad de adscripción, el decano tomará las medidas administrativas pertinentes para ello.

### **ARTÍCULO 4.**

Un profesor podrá ser trasladado definitivamente a una Dependencia distinta de la de su adscripción. El cambio definitivo de adscripción podrá efectuarse en las siguientes situaciones:

- a. Cuando para proveer un cargo vacante se realizare un concurso de méritos en el cual resultare seleccionado un profesor de la Universidad.
- b. Cuando por razones del servicio, un cargo vacante fuere provisto con un profesor adscrito a otra Dependencia. En este caso será necesario que, a juicio del Consejo de la Facultad receptora, el profesor posea condiciones académicas iguales o superiores a las que exigiría el perfil del cargo en caso de que éste fuere provisto por medio de concurso público de méritos.
- c. Cuando se produjere el traslado del cargo y del profesor que lo ocupa hacia la planta de cargos de otra Dependencia.

**PARÁGRAFO 1.** En los casos considerados en los numerales 2 y 3, el traslado requerirá el previo acuerdo de las Facultades interesadas y preferiblemente la aceptación del profesor implicado. El traslado no podrá ocasionar condiciones menos favorables para el profesor.



**PARÁGRAFO 2.** El profesor trasladado no perderá la antigüedad en el servicio y conservará los derechos derivados de la carrera profesoral.

## **La licencia**

### **ARTÍCULO 5.**

Un profesor se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad, o por maternidad.

### **ARTÍCULO 6.**

Los profesores tendrán derecho a solicitar licencia ordinaria, sin goce de sueldo, hasta por sesenta días al año, continuos o discontinuos. Si ocurriere justa causa, a juicio de la autoridad competente, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta días.

**Parágrafo.** Esta licencia no podrá ser revocada, y será renunciable.

### **ARTÍCULO 7.**

Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedeciere a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la autoridad competente decidirá sobre la fecha de su iniciación, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

### **ARTÍCULO 8.**

Al concederse una licencia ordinaria el profesor podrá separarse inmediatamente del servicio, salvo que el acto que la conceda determine fecha diferente.

### **ARTÍCULO 9.**

Durante el periodo de una licencia ordinaria no podrá desempeñarse otro cargo público. La violación de lo dispuesto en el presente artículo constituirá violación al régimen de incompatibilidades.

### **ARTÍCULO 10.**

El tiempo de licencia ordinaria y el de su prórroga, no serán computables como tiempo de servicio para ningún efecto.

### **ARTÍCULO 11.**

Para la concesión de la licencia ordinaria, la solicitud deberá tener concepto previo y favorable del decano y será resuelta en los ocho días siguientes a su presentación.

### **ARTÍCULO 12.**

Las licencias por enfermedad o por maternidad se registrarán por las normas de seguridad social vigentes; el tiempo de su duración se considerará como de servicio activo, pero no será imputable al tiempo del período de prueba.

### **ARTÍCULO 13.**

Para autorizar licencia por enfermedad o por maternidad se procederá de oficio o a solicitud de parte, pero se requerirá, sin excepción, la certificación de incapacidad expedida por la autoridad competente.

#### **ARTÍCULO 14.**

Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el profesor deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones.

#### **ARTÍCULO 15.**

Las licencias ordinarias superiores a treinta días serán concedidas por el Rector; las demás, por el decano. En ambos casos se requerirá concepto previo del jefe inmediato del beneficiario.

#### **El permiso**

#### **ARTÍCULO 16.**

Cuando mediare justa causa, el profesor podrá solicitar por escrito, aduciendo las razones para ello, permiso remunerado hasta por tres días, y hasta por dos veces al año.

El Decano será la autoridad competente para autorizar o negar los permisos.

#### **La comisión**

#### **ARTÍCULO 17.**

Un profesor se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Universidad, ejerciere temporalmente funciones propias de su cargo o conexas con él, en lugares distintos de la sede habitual de su trabajo; o cuando por encargo de la Universidad realizare, transitoriamente, actividades diferentes de las inherentes al cargo del que es titular.

#### **ARTÍCULO 18.**

Las comisiones serán:

- a. **De servicio.** Un profesor se encuentra en comisión de servicio, cuando ejerce las funciones propias del cargo en otra institución, cumple misiones especiales, participa en reuniones, conferencias, seminarios, congresos, realiza pasantías, entrenamientos u otras actividades que se relacionen con el área en que presta sus servicios.
- b. **De estudio.** Un profesor se encuentra en comisión de estudio, cuando la Universidad lo autoriza para separarse parcial o totalmente de sus funciones, y adelantar estudios de posgrado en las condiciones y modalidades que estipulen los reglamentos.
- c. **Administrativa.** Un profesor se encuentra en comisión administrativa, cuando desempeña un cargo administrativo dentro de la Universidad; o fuera de ella en función o empleo públicos de elección popular, de periodo, de libre nombramiento y remoción; o para cumplir un contrato administrativo de prestación de servicios.

**PARÁGRAFO 1.** La comisión anterior se podrá conceder para desempeñar cargos en entidades privadas o mixtas y para fines que directamente interesaren a la Universidad.

**PARÁGRAFO 2.** Para disfrutar de una comisión administrativa el profesor deberá estar escalafonado.

**ARTÍCULO 19.**

La comisión de servicio hará parte de los deberes de todo profesor, y en el acto administrativo que la confiera deberá expresarse su duración, prorrogable por razones del servicio, y su forma de remuneración, la cual podrá estar a cargo de otra entidad o institución distinta de la Universidad. La comisión de servicio no constituirá modo de provisión de empleo y podrá dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte, de acuerdo con las normas de la Universidad.

**PARÁGRAFO 1.** En ningún caso la comisión de servicio podrá implicar desmejora de las condiciones de trabajo ni violación de los derechos fundamentales de las personas.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando la remuneración del profesor estuviere a cargo de una entidad distinta de la Universidad, el convenio interinstitucional respectivo deberá contemplar la obligación de dicha entidad de girar mensualmente a la Universidad el valor de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y el porcentaje correspondiente a las prestaciones sociales causadas.

La remuneración a la que alude este párrafo será incompatible con el salario que el profesor perciba de la Universidad.

**ARTÍCULO 20.**

La comisión de servicios durará un máximo de un año, prorrogable según razones del servicio, por un tiempo igual, y por una sola vez. Cuando la comisión se cumpliera en otra universidad o en una entidad de carácter académico, su autorización deberá estar fundamentada en un convenio interinstitucional, y la duración podrá ser hasta de cinco años.

**ARTÍCULO 21.**

Las comisiones de estudio, y aquellas cuya duración fuere superior a treinta días, serán concedidas por el Rector; las demás, por el decano respectivo.

**ARTÍCULO 22.**

Quien aspirare a comisión de estudio para capacitación, deberá presentar una solicitud escrita con información sobre su trayectoria, el programa y la institución que lo ofrece, la relación de aquel con su área de desempeño, y una sustentación de los beneficios que la Universidad obtendría de esos estudios. El Consejo de Facultad presentará la solicitud al Rector, acompañada del concepto sobre la conveniencia de la autorización de la comisión, y de la información sobre las formas de seguimiento de la misma.

**ARTÍCULO 23.**

Además de las condiciones generales señaladas para el otorgamiento de estímulos académicos, para conceder una comisión de estudios se requerirá:

- a. Que el profesor se encuentre escalafonado y en servicio activo.

- b. Que durante el año anterior hubiere obtenido calificación satisfactoria de servicios, y en el mismo término no hubiere sido sancionado disciplinariamente.
- c. Que los estudios que el profesor fuere a realizar sean afines a su especialidad y a su área de desempeño, y de un nivel superior al que se posee.

**PARÁGRAFO.** El profesor deberá presentar el documento de aceptación a la institución educativa donde adelantará los estudios, o un documento equivalente, antes de iniciar la comisión.

#### **ARTÍCULO 24.**

Todo profesor a quien se confiera comisión de estudios que implicare separación total o parcial del ejercicio de las funciones propias de su cargo, por tres o más meses calendario, deberá suscribir con la Institución un contrato, en el cual deberán quedar claramente detallados los compromisos que adquiere, entre los cuales se incluirá la obtención del título cuando los estudios que fuere a realizar condujeran a él, y la prestación de servicios en la Universidad por el doble del tiempo de la comisión.

#### **ARTÍCULO 25.**

La Universidad deberá exigir una garantía suficiente y segura al profesor para cubrir el monto de los salarios y prestaciones devengados durante el tiempo de la comisión de estudio; la garantía se hará efectiva en caso de incumplimiento de contrato mediante resolución motivada del funcionario que concedió la comisión.

#### **ARTÍCULO 26.**

La comisión de estudio se concederá por el tiempo de duración del programa. El tiempo de duración de una comisión de estudio no excederá de cinco (5) años, sin perjuicio del otorgamiento de una prórroga excepcional autorizada por el Consejo Académico.

#### **ARTÍCULO 27.**

La Universidad podrá revocar en cualquier momento la comisión de estudios y exigir que el profesor reasuma sus funciones cuando, por cualquier medio, aparezca demostrado que el rendimiento académico o la asistencia no fueron satisfactorios, o se hubieren incumplido las obligaciones propias de la comisión conferida, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar. Contra la disposición anterior procederá el recurso de reposición.

#### **ARTÍCULO 28.**

El tiempo de la comisión de estudios se entenderá como de servicio activo.

#### **ARTÍCULO 29.**

La duración de una comisión administrativa para desempeñar un empleo público fuera de la Universidad deberá señalarse en el acto que la confiera, y será prorrogable según las necesidades del servicio. Para un cargo administrativo dentro de la Universidad, el nombramiento conlleva el otorgamiento de la comisión administrativa, tendrá la duración que indique el nominador, y podrá ser prorrogada cuando las necesidades del servicio así lo indiquen.

### **ARTÍCULO 30.**

Cuando el profesor renunciare a un cargo administrativo dentro de la Universidad, y no se le aceptare la renuncia en un término de treinta días, podrá hacer dejación del mismo sin incurrir en abandono del cargo, manifestando tal situación a la autoridad competente.

### **El año sabático**

### **ARTÍCULO 31.**

El Consejo Académico concederá el año sabático y fijará la fecha de iniciación del mismo, previa recomendación del Consejo de la dependencia.

### **ARTÍCULO 32.**

El profesor que aspire a gozar del beneficio del Año Sabático deberá presentar un proyecto que incluya la descripción de la actividad, sus objetivos, su relación con los programas y planes de la unidad respectiva, el plan de actividades, la fecha tentativa de iniciación, el estudio de costos, la viabilidad y factibilidad del proyecto, y el lugar de realización y la entidad, si fuere el caso.

**PARÁGRAFO.** En todos los casos, el proyecto de actividades deberá ser sometido a evaluación por homólogos.

### **ARTÍCULO 33.**

El Consejo de la dependencia recomendará el otorgamiento del año sabático, según los siguientes criterios:

- a. La trayectoria del profesor.
- b. La calidad e importancia del proyecto, según el resultado de la evaluación, y su viabilidad y oportunidad.
- c. Los beneficios académicos que la dependencia recibirá.

**PARÁGRAFO.** Una vez entregada la información por el profesor, el Consejo de Facultad remitirá al Consejo Académico, en un lapso no mayor de dos meses, la recomendación, debidamente sustentada y documentada, definiendo además los procedimientos para evaluar los informes periódicos y el informe final, lo cual competará al Consejo de la Dependencia.

### **ARTÍCULO 34.**

La solicitud de otorgamiento del año sabático, acompañada del proyecto de trabajo que el profesor se propone realizar, deberá ser presentada al Consejo de Facultad con una anterioridad de tres meses a la fecha proyectada para la iniciación del período sabático.

### **ARTÍCULO 35.**

Para gozar del año sabático por primera vez, será necesario que, a la fecha de su iniciación, el profesor haya prestado servicios continuos a la Universidad durante siete

años. Por necesidades del servicio, la Institución podrá adelantar hasta en tres meses la fecha de iniciación de este beneficio.

**PARÁGRAFO 1.** Los períodos de licencia por enfermedad y por maternidad, las comisiones de estudio, de servicio, y las administrativas dentro de la Universidad, no interrumpirán la continuidad establecida en este artículo.

**PARÁGRAFO 2.** Para acceder al beneficio del año sabático el profesor deberá haber satisfecho los compromisos adquiridos con la Universidad por concepto de comisiones de estudio.

**PARÁGRAFO 3.** Para quienes soliciten el otorgamiento del año sabático después de haber disfrutado de este beneficio, los siete años continuos se contarán a partir de la fecha de terminación del último período de año sabático, y podrá dividirse en periodos de seis meses que se otorgarán cada tres años y medio.

#### **ARTÍCULO 36.**

El Consejo Académico podrá revocar la concesión del año sabático cuando el profesor incumpliere alguna de las obligaciones adquiridas o violare las disposiciones estatutarias o reglamentarias sobre la materia; para tal determinación se requerirá el concepto previo del Consejo de Facultad.

#### **ARTÍCULO 37.**

Antes de iniciar el año sabático el profesor deberá firmar los compromisos derivados del beneficio.

Para el cumplimiento de estas obligaciones, el profesor se comprometerá a prestar sus servicios en la Universidad por el doble del tiempo empleado en el período sabático, contado a partir de la aprobación del informe final por parte de los Consejos de Facultad, Escuela e Instituto, y deberá garantizar plenamente el pago del monto de los salarios y prestaciones devengados durante el tiempo de este beneficio. La garantía se hará efectiva, en caso de incumplimiento del contrato, mediante resolución motivada del Consejo Académico. Lo anterior sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que hubiere lugar.

#### **El encargo**

#### **ARTÍCULO 38.**

El encargo se presenta cuando se designa temporalmente a un profesor para que, desvinculándose o no de sus funciones, asuma total o parcialmente las de un cargo administrativo, vacante por falta temporal o definitiva de su titular.

#### **ARTÍCULO 39.**

Cuando se tratare de vacancia temporal, el encargo de otro empleo sólo podrá desempeñarse durante el término de aquella; y en caso de vacancia definitiva, hasta por el término de seis meses; vencido este término, el cargo deberá ser provisto en forma definitiva.

#### **ARTÍCULO 40.**

El profesor encargado tendrá derecho al sueldo que correspondiere al cargo que desempeña temporalmente.

#### **Las vacaciones**

#### **ARTÍCULO 41.**

Los profesores vinculados a la Universidad tendrán derecho a vacaciones, según lo establecido en las normas legales sobre la materia.

#### **La suspensión**

#### **ARTÍCULO 42.**

La suspensión se presentará en los siguientes casos:

- a. Durante el trámite del proceso disciplinario, cuando así lo dispusiere el funcionario competente.
- b. Como sanción disciplinaria.
- c. Por orden de autoridad judicial competente.

#### **ARTÍCULO 43.**

La suspensión se regirá por las normas disciplinarias a que se refiere el presente Estatuto. Durante la suspensión no habrá lugar a remuneración. Cuando el suspendido fuere absuelto, se le reconocerán los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el período de la suspensión.

#### **RETIRO DEL SERVICIO**

#### **ARTÍCULO 44.**

La cesación definitiva en el ejercicio de las funciones se producirá en los siguientes casos:

- a. Por renuncia aceptada.
- b. Por declaratoria de vacancia del cargo, en el caso de abandono del mismo.
- c. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento.
- d. Por destitución.
- e. Por invalidez.
- f. Por decisión judicial o administrativa que implicare suspensión en el ejercicio de derechos y funciones públicas.

#### **ARTÍCULO 45.**

El acto que dispusiere la separación del servicio del personal inscrito en el escalafón profesoral deberá ser motivado, y contra él procederán los recursos ordinarios.

**ARTÍCULO 46.**

El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo 44, llevará a la exclusión de la carrera profesoral.

**ARTÍCULO 47.**

El retiro del servicio de los profesores de cátedra vinculados antes de la vigencia del Decreto 080 de 1980, se regirá por lo dispuesto en el presente Estatuto.

**La renuncia****ARTÍCULO 48.**

La renuncia se producirá cuando el profesor manifestare por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

**ARTÍCULO 49.**

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, señalando la fecha en que se hará efectiva, la cual no podrá ser posterior a quince (15) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se hubiere decidido sobre la renuncia, el profesor dimitente podrá separarse del servicio sin incurrir en abandono del cargo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

**PARÁGRAFO.** La renuncia regularmente aceptada será irrevocable.

**ARTÍCULO 50.**

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituirán obstáculo para ejercer la acción disciplinaria.

**La declaratoria de vacancia del cargo****ARTÍCULO 51.**

La autoridad nominadora declarará la vacancia por abandono del cargo cuando no mediare justa causa, en los siguientes casos:

- a. Cuando el profesor dejare de concurrir al trabajo por tres días consecutivos.
- b. Cuando en el caso de renuncia, el profesor hiciere dejación del cargo antes de la fecha determinada en el acto de su aceptación; o del término previsto en el artículo 49, para el caso de silencio de la autoridad nominadora.
- c. Cuando el profesor no asumiere el cargo en la fecha determinada por la providencia que dispusiere su traslado.
- d. Comprobado cualquiera de los hechos de que trata este artículo, la autoridad nominadora declarará la vacancia del empleo.



## **La declaratoria de insubsistencia**

### **ARTÍCULO 52.**

La declaratoria de insubsistencia del nombramiento procederá:

- a. Durante el período de prueba, si el profesor no obtuviere evaluación aprobatoria.
- b. Cuando al finalizar el período de prueba, el profesor no cumpliera los requisitos para ser escalafonado.
- c. Cuando la evaluación consolidada del profesor escalafonado no fuere satisfactoria en dos períodos anuales consecutivos; o cuando en los últimos cinco años obtuviere tres evaluaciones no satisfactorias.

### **ARTÍCULO 53.**

La declaratoria de insubsistencia corresponderá al Rector. Cuando se tratase de un profesor escalafonado se requerirá concepto previo, no vinculante, del Consejo Académico.

## **La destitución**

### **ARTÍCULO 54.**

La destitución de un profesor solo procederá como sanción disciplinaria, con observancia del procedimiento señalado en este Estatuto y en las normas legales sobre la materia.

## **La Invalidez**

### **ARTÍCULO 55.**

La cesación en el ejercicio de las funciones por invalidez procederá de conformidad con las normas vigentes.

## **La decisión judicial**

### **ARTÍCULO 56.**

El retiro por decisión judicial procederá cuando el profesor hubiere sido condenado por un hecho punible, doloso o preterintencional.

## **CAPITULO II**

### **DERECHOS, OBLIGACIONES, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS**

#### **1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES (U. DE ANTIOQUIA)**

##### **DERECHOS**

##### **ARTÍCULO 1.**

Además de los derechos que les otorgan la Constitución Política, las leyes, los estatutos y reglamentos de la Universidad, y de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos en ellos, los profesores tendrán derecho a:

- a. Ejercer plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos, dentro del principio de la libertad de cátedra.
- b. Participar en programas de desarrollo y perfeccionamiento académicos, con arreglo a los planes de la Institución.
- c. Participar en la gestión y en la administración universitarias, directamente o por medio de sus representantes en los órganos de decisión y de asesoría.
- d. Disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual e industrial derivada de su producción académica o científica, en las condiciones que previeren las leyes, y los estatutos y reglamentos de la Universidad.
- e. Ser incluidos en el escalafón profesoral, ascender en él, y permanecer en el servicio, siempre y cuando cumplieren los requisitos estipulados en los estatutos y reglamentos de la Universidad.
- f. Adelantar actividades de representación gremial ante organismos permanentes de la institución, cuando fueren elegidos para ello.
- g. Proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso de la Institución.
- h. Beneficiarse de las situaciones administrativas contempladas en la ley y en los estatutos.
- i. Recibir trato respetuoso por parte de los integrantes de la comunidad universitaria.
- j. Ser eximidos del pago de los derechos de matrícula en los programas de posgrado, cuando se tratare de profesores vinculados.
- k. Obtener la exención del pago de los derechos de matrícula en los programas de pregrado, para sus hijos dependientes, y para el cónyuge no separado de cuerpos, cuando se tratare de un profesor de tiempo completo o de medio tiempo. Si el profesor se jubilara, este derecho continuará vigente para las personas antes mencionadas.
- l. Acceder al año sabático, a la capacitación institucional y a los demás estímulos, en los términos previstos en este Estatuto.

**PARÁGRAFO.** El derecho señalado en el numeral 11 sólo será aplicable cuando el beneficiario no tuviere un título universitario de pregrado.

## **Deberes y prohibiciones**

### **ARTÍCULO 2.**

Serán deberes de los profesores:

- a. Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, y los estatutos y reglamentos de la Universidad, en lo relacionado con sus funciones.
- b. Buscar la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanentes.
- c. Desempeñar con responsabilidad, imparcialidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- d. Realizar las labores asignadas, y cumplir la jornada de trabajo con la que se hubiere comprometido.
- e. Observar una conducta acorde con la dignidad de la Institución, y cumplir las normas inherentes a la ética de su profesión y de su cargo.
- f. Ejercer la actividad académica con sujeción a principios éticos, científicos y pedagógicos, con rigor intelectual, y con respeto por las diferentes formas de pensamiento.
- g. Dar tratamiento respetuoso a los integrantes de la comunidad universitaria, y a todas aquellas personas con quienes tuviere relación en el desempeño de su cargo.
- h. Respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria.
- i. Responder por la conservación y utilización de los documentos, materiales, dinero y demás bienes confiados a su guarda o administración, y rendir oportunamente cuenta de su utilización, cuando ello se requiriere.
- j. Asesorar a la Universidad en materia docente, académica, administrativa y técnica, cuando ella lo solicitare.
- k. Realizar actividades de evaluación de la producción académica, servir de jurado de trabajos de grado, y emitir los conceptos que se les solicitaren.
- l. Cumplir las comisiones que les fueren asignadas o concedidas por autoridad competente, y las obligaciones inherentes a ellas.
- m. Acreditarse como profesores de la Universidad en todas las publicaciones o actividades de tipo académico, cuando se tratare de profesores vinculados.
- n. Cumplir las obligaciones derivadas de las actividades de capacitación y perfeccionamiento académicos que les hubieren sido otorgadas o facilitadas por la Universidad.
- o. Dar a conocer a las directivas los hechos que pudieren constituir faltas disciplinarias y hechos punibles de cualquier miembro de la comunidad universitaria que causen perjuicio a la Universidad.
- p. Reincorporarse al ejercicio de sus funciones al vencimiento de toda licencia, vacaciones, permiso, comisión, año sabático, y suspensión, o de sus prórrogas cuando hubiere lugar a ellas.

**PARÁGRAFO.** Los deberes consignados en los numerales 10, 11 y 12, podrán dar lugar a la modificación del plan de trabajo.

### **ARTÍCULO 3.**

A los profesores les estará prohibido:

- a. Realizar actividades ajenas a las propias de su labor profesoral durante la jornada de trabajo.
- b. Abandonar injustificadamente el lugar de trabajo durante la jornada laboral.
- c. Entorpecer o impedir el desarrollo de las actividades de la Universidad.
- d. Asistir al lugar de trabajo bajo el efecto de bebidas alcohólicas, o de sustancias psicoactivas, salvo prescripción médica en este último caso.
- e. Dar a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que implicare preferencias o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, género o credo.
- f. Violar las normas sobre incompatibilidades e inhabilidades establecidas en la Constitución y la ley.
- g. Usar un documento público o privado falso, apto para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la Universidad.
- h. Laborar en otras instituciones o entidades públicas o privadas, por encima de los límites establecidos en la ley o en los reglamentos de la Universidad.
- i. Realizar acciones que pudieren constituir hecho punible que afecte los intereses de la Universidad.
- j. Intervenir en los procesos de concurso de méritos, de evaluación profesoral, de admisión a un programa, y de otorgamiento de los estímulos académicos, cuando en ellos estuvieren involucrados sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, y cónyuge o compañero permanente.
- k. Desempeñar otro cargo público durante el período de una licencia ordinaria.
- l. Transferir a cualquier título, o usufructuar indebidamente, la propiedad intelectual o industrial que patrimonialmente perteneciere a la Universidad.
- m. Plagiar o presentar como propia, la propiedad intelectual ajena.
- n. Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
- o. Utilizar bienes y servicios de la Universidad en beneficio de sí mismos o de terceros, sin autorización expresa de ella.

## **2. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES (U. NACIONAL)**

### **INHABILIDADES**

#### **ARTÍCULO 1.**

Constituyen causales de inhabilidad para ser profesor en período de prueba o como miembro del personal académico de carrera, todas las establecidas para los empleados públicos en la Constitución, las leyes y las normas internas de la Universidad.

En cumplimiento del artículo 6º. de la Ley 190 de 1995, cuando se presente o sobrevenga alguna causal de inhabilidad, la Universidad procederá al retiro del docente.

**PARÁGRAFO.** Desparecidas las causales de inhabilidad, los profesores que hayan estado en período de prueba o pertenecido a la carrera profesoral universitaria, podrán presentarse a nuevos concursos, o solicitar su reingreso siempre y cuando exista la disponibilidad del cargo y el respectivo Consejo de Facultad, Centro o Instituto Interfacultades haya presentado un concepto favorable ante la Rectoría General o su delegado.

## **INCOMPATIBILIDADES**

### **ARTÍCULO 2.**

Se consideran incompatibilidades aquellas actividades que no puede realizar el personal académico mientras se encuentre vinculado a la Universidad. Además de las establecidas en la Constitución y las leyes, constituyen incompatibilidades las siguientes situaciones:

- a. La celebración de contratos con la Universidad, en los casos del personal académico de carrera, en período de prueba y de los expertos.
- b. El ejercicio de otras actividades que interfieran con el horario, la dedicación y el programa de trabajo académico acordado con la Universidad. Para estos efectos es obligación de todo miembro del personal académico, cada vez que asuman compromisos para el ejercicio de otras actividades académicas en instituciones diferentes a la Universidad, informar el régimen de horario, y dedicación así como la naturaleza y características de tales actividades. El incumplimiento de esta obligación será considerado disciplinariamente.
- c. Ser apoderado, asesor o asistente de persona natural o jurídica, nacional o extranjera, en actuaciones judiciales o administrativas contra la Universidad.
- d. Ejercer, siendo profesor de tiempo completo, medio tiempo o dedicación exclusiva, cargos de administración y gestión académica en otras instituciones públicas o privadas.
- e. Ejercer, siendo profesor de dedicación exclusiva, actividades remuneradas de carácter público o privado. Se exceptúa la participación como evaluador o jurado de la productividad académica.
- f. Estar vinculado o participar bajo cualquier forma a instituciones que tengan por objeto la preparación para la presentación de exámenes de admisión o de otras pruebas oficiales o estatales.

## **3. DISTINCIONES Y ESTÍMULOS**

### **DE LAS BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA**

#### **ARTÍCULO 1.**

La asignación de bonificaciones adicionales por productividad académica se regirá por el sistema de puntaje establecido para los profesores de planta, de acuerdo con lo

establecido exclusivamente en el Decreto 1279 de 2002 y los otros sistemas salariales contenidos en las disposiciones legales que regulan la materia.

## **DE LOS ESTÍMULOS Y LAS DISTINCIONES ACADÉMICAS**

(Basado en el estatuto de la Universidad de Antioquia)

### **ARTÍCULO 2.**

Mediante los estímulos académicos, la Universidad propicia y exalta la excelencia académica de los profesores. Los estímulos académicos serán: la capacitación institucional, el año sabático, las distinciones, los reconocimientos en la hoja de vida, y la asignación de recursos para el desarrollo de proyectos específicos. Todos los estímulos académicos se otorgarán teniendo en cuenta los méritos académicos; adicionalmente, para el otorgamiento del año sabático, para la asignación de recursos al desarrollo de proyectos específicos, y para la capacitación institucional, se tendrán en cuenta el área de competencia del profesor, y la relación de las actividades autorizadas y apoyadas, con los programas y planes de la dependencia respectiva y de la Universidad, si fuere del caso.

**PARÁGRAFO.** El Consejo Académico reglamentará el otorgamiento de los anteriores estímulos, y de otros cuya creación considere convenientes sin que en ningún caso puedan constituir una alteración en los gastos de nómina.

### **Capacitación Institucional**

#### **ARTÍCULO 3.**

La capacitación institucional consiste en la participación de los profesores en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico y pedagógico; incluye la realización de estudios de posgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías, entrenamientos. La autorización y el apoyo a tales actividades se concederán con sujeción a los criterios expuestos en el artículo 2.

#### **ARTÍCULO 4.**

El Consejo Académico adoptará un plan de capacitación elaborado con base en las propuestas presentadas por las unidades académicas, las cuales deberán actualizarlas anualmente.

El plan deberá establecer las prioridades de capacitación, identificar y cuantificar las necesidades de formación en los distintos niveles, y determinar los recursos requeridos para su cumplimiento.

Las Vicerrectorías de Docencia y de Investigación velarán, en unión de los responsables de las dependencias de adscripción de los profesores, para que la capacitación recibida tenga incidencia en el desarrollo de la respectiva unidad académica.

## **ARTÍCULO 5.**

La Universidad apoyará la capacitación institucional de los profesores mediante: la gestión de los proyectos de capacitación ante las instancias tanto internas como externas; el otorgamiento de comisiones; y la inclusión de actividades de capacitación en el plan de trabajo.

## **ARTÍCULO 6.**

El profesor, que a nombre de la Universidad participare en actividades de capacitación, deberá presentar la constancia de asistencia, la información documental suministrada por el evento, y una memoria académica sobre el programa adelantado, dirigida a los profesores de su área.

## **ARTÍCULO 7.**

El Rector autorizará comisiones de estudio para capacitación en programas de posgrado, atendiendo a los siguientes criterios: trayectoria del profesor, relación del programa con el área de desempeño del profesor, armonía con los planes y programas de la Universidad y de la dependencia, utilidad previsible para éstos, y acreditación y prestigio de la institución donde se adelantará la capacitación. Si el programa condujere a título, éste deberá ser superior al que se posee.

## **Año sabático**

### **ARTÍCULO 8.**

El año sabático es un estímulo que la Universidad otorga a profesores asociados o titulares de tiempo completo, de reconocida trayectoria, quienes por un período de un año se separan de las actividades ordinarias, con goce de sueldo y sin pérdida de antigüedad.

Durante el año sabático el profesor podrá dedicarse a la investigación, a la preparación de libros y de material didáctico, a la realización de actividades en el marco de convenios o programas interinstitucionales, a la creación artística, a la realización de pasantías, y a otras actividades académicas.

**PARÁGRAFO 1.** De manera excepcional, cuando hubiere una clara finalidad académica, el Consejo Académico podrá autorizar al profesor para que realice las actividades propias del año sabático en una entidad pública o privada, y reciba remuneración por ellas. Si se tratare de una entidad pública, el profesor deberá optar por una de las dos remuneraciones.

## **Distinciones**

### **ARTÍCULO 9.**

Las distinciones académicas son honores que otorga la Universidad como reconocimiento y estímulo a profesores destacados en actividades de investigación, docencia y extensión, y quienes son presentados como modelo ante la comunidad universitaria.

**PARÁGRAFO.** El Consejo Superior podrá determinar un estímulo económico, por una sola vez, para los profesores honrados con distinciones.

#### **ARTÍCULO 10.**

El Premio a la Investigación se otorgará anualmente al profesor, o grupo de profesores que hubiere realizado la publicación más destacada como resultado de una investigación. El premio consiste en el Escudo de Oro de la Universidad y un pergamino.

**PARÁGRAFO 1.** Un jurado nombrado por el Comité de Desarrollo de la Investigación, CODI, propondrá al Consejo Académico el nombre del candidato o candidatos seleccionados.

**PARÁGRAFO 2.** Podrán concursar todas las publicaciones derivadas de investigaciones debidamente inscritas, aparecidas entre el primero de septiembre del año inmediatamente anterior y el 31 de agosto del año en que se otorgará el premio.

**PARÁGRAFO 3.** El premio podrá declararse desierto.

#### **ARTÍCULO 11.**

**La distinción Excelencia Docente (año de otorgamiento)** será otorgada por el Consejo Académico, a un profesor en cada una de las facultades de la universidad que se hubiera destacado en sus labores docentes. Se entregara cada año en el Día del Educador, y consiste en una medalla.

**PARÁGRAFO 1.** El Consejo Académico reglamentará el procedimiento que se seguirá en las dependencias para otorgar la distinción.

#### **ARTÍCULO 12.**

**El Premio a la Extensión** se otorgará anualmente al profesor que tuviera una trayectoria sobresaliente en actividades de extensión en cada una de las facultades de la universidad. El premio consiste en el Escudo de Oro de la Universidad y un pergamino; se otorgará por solicitud de la Vicerrectoría de Extensión.

**PARÁGRAFO.** El premio podrá declararse desierto.

#### **ARTÍCULO 13.**

La "**Medalla a la Excelencia Universitaria**" será otorgada a propuesta de los consejos de facultad: en la Categoría Oro, al profesor asociado o titular que hubiere sobresalido internacionalmente por sus aportes a las ciencias, a las humanidades, a las artes o a la técnica; y en la Categoría Plata, a quien lo hubiere hecho nacionalmente por las mismas calidades.

La distinción consiste en una medalla, un pergamino, y un estímulo económico de quince salarios mínimos legales mensuales para la Categoría Oro, y de diez salarios mínimos legales mensuales para la Categoría Plata.



**PARÁGRAFO.** Esta distinción será otorgada, anualmente, a un profesor en cada una de las categorías.

**ARTÍCULO 14.**

Para ser acreedor a cualquier distinción académica será condición no haber sido sancionado por la comisión de una falta grave en los últimos cinco años.

**ARTÍCULO 15.**

El Consejo Académico reglamentará y otorgará las distinciones anteriores.

**Reconocimientos en la hoja de vida**

**ARTÍCULO 16.**

Cuando un profesor tuviere un desempeño sobresaliente en una actividad académica, el Consejo de la respectiva facultad le expresará un reconocimiento público del cual dejará constancia en la hoja de vida. Dicho reconocimiento será considerado como factor de buen desempeño en la evaluación anual.

**Asignación de recursos para el desarrollo de proyectos específicos**

**ARTÍCULO 17.**

El Consejo Académico reglamentará los requisitos y procedimientos para que los profesores puedan obtener recursos adicionales para el desarrollo de proyectos de investigación específicos.

**PARÁGRAFO.** Bajo ninguna circunstancia estos recursos pueden alterar los costos de nómina de la universidad ni convertirse en una remuneración permanente.

## **CAPITULO III**

### **SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO (U. Guajira)**

#### **1. DEL DESEMPEÑO PROFESORAL**

**ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN.**

La evaluación del desempeño profesoral es un componente del sistema de autoevaluación integral de la Universidad y se concibe como un factor de análisis, medición y calificación del desempeño del profesor en las funciones que le competen y le sean asignadas como labor académica.

**ARTÍCULO 2. PROPÓSITOS.**

Son propósitos de la evaluación del desempeño profesoral:

- a. Establecer mecanismos que permitan impulsar el mejoramiento profesoral que se traduzca en un desarrollo institucional.

- b. Definir políticas y programas de cualificación y perfeccionamiento de los profesores universitarios.
- c. Servir como criterio para el reconocimiento anual de puntos establecidos en el Decreto 1279 de 2002 y demás normas vigentes.
- d. Decidir sobre el ingreso y permanencia en la carrera docente
- e. Servir de referente para el otorgamiento de estímulos y distinciones
- f. Aportar al proceso de Autoevaluación con fines de acreditación de programas, institucional y de proyectos curriculares.

### **ARTÍCULO 3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

Se evaluará el desempeño docente del profesor universitario semestralmente, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. Las actividades a evaluar serán las consignadas en el plan de actividades concertado y aprobado.
- b. Su aporte y compromiso con el desarrollo de las políticas consignadas en el Proyecto Educativo Institucional.
- c. Adicionalmente, para el docente de planta, el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con la categoría en el escalafón en concordancia con el Estatuto Docente.

### **ARTÍCULO 4. FUENTES DE INFORMACIÓN.**

Para la evaluación del profesor, la información provendrá de las diversas fuentes y personas que interactúan con el profesor evaluado. Como mínimo deben ser consultados:

- a. El mismo profesor (autoevaluación)
- b. Los colegas en espacio de comunicación unidisciplinaria y multidisciplinaria (coevaluación)
- c. Los estudiantes (heteroevaluación).
- d. Las instancias de dirección y coordinación académica (heteroevaluación)
- e. Los documentos, informes y materiales producidos por los profesores individualmente o en grupo.

**PARÁGRAFO:** Si el docente se desempeña en dos (2) o más proyectos curriculares o programas de formación que pertenezcan a diferentes unidades académicas, se tomará la información de cada una de ellas. El Decano se encargará de hacer la notificación de los resultados de la evaluación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

### **ARTÍCULO 5. FORMALIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.**

Para efectos de la evaluación, el Consejo Académico, mediante acuerdo, establecerá los instrumentos y procedimientos para allegar la información necesaria para la evaluación desde las diferentes fuentes. En estos instrumentos se contemplarán las diferentes actividades académicas que el docente debe desempeñar de acuerdo a la categoría, dedicación y las contenidas en la Planeación de la Actividad Profesoral o asignadas por la institución.

## **ARTÍCULO 6. PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN.**

El Consejo de Facultad donde este adscrito el docente, con la asesoría del Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesor –CEPP, realizará la evaluación del desempeño en cada período académico.

## **ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN**

- a. En la última semana de cada semestre académico, el docente deberá entregar a la Coordinación de área respectiva o campo de formación, el formato de autoevaluación debidamente diligenciado.
- b. El Director de Programa será el responsable de aplicar los instrumentos de evaluación por lo menos al 60% de los estudiantes regulares y de manera aleatoria. Estos instrumentos se aplicaran antes del segundo parcial.
- c. El Coordinador de Área o Campo de Formación, será el responsable de aplicar colectiva y públicamente los instrumentos de evaluación a los colegas del área respectiva, en la última semana de clases, según el calendario aprobado por el Consejo Académico.
- d. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la última semana de clases, el Director de Programa recepcionará y relacionará los instrumentos aplicados y los remitirá al respectivo Consejo de Facultad.
- e. El Consejo de Facultad resolverá sobre la evaluación del profesor dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de la documentación.
- f. El Consejo de Facultad enviará el resultado de la evaluación al Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesor –CEPP; y se tendrá en cuenta para el ingreso y ascenso en el escalafón, para el cambio de dedicación, para el otorgamiento de comisiones, estímulos y distinciones académicas, para la asignación de puntajes salariales y para la formulación de políticas de corrección y mejoramiento de su desempeño.

En caso que la evaluación sea deficiente, el Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesor –CEPP, hará el análisis de cada caso y recomendará a la decanatura respectiva, la elaboración de un plan de trabajo con el docente, orientado al mejoramiento de su desempeño y compromiso institucional. El docente está obligado a desarrollar dicho plan.

**PARÁGRAFO 1.** En caso de que el docente sin justa causa no cumpla el plan de mejoramiento y previo concepto del Consejo de Facultad, será retirado del servicio.

**PARÁGRAFO 2.** Dos evaluaciones deficientes consecutivas, posteriores al plan de mejoramiento, será causal para el retiro del servicio.

## **ARTÍCULO 8. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

Los resultados de la evaluación del desempeño profesoral serán analizados por el Consejo Académico, para la formulación de políticas y para la elaboración de planes de desarrollo y perfeccionamiento académico a nivel institucional.

El Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesorial –CEPP, remitirá al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP, los resultados de la evaluación, el que dispone de veinte (20) días calendario para la asignación de puntos, con retroactividad al 1° de enero de cada año, cuando se trate de la evaluación anual, por experiencia calificada. (Artículo 18, Decreto 1279 de 2002).

#### **ARTÍCULO 9. NOTIFICACIÓN.**

El profesor deberá ser notificado oportunamente acerca de los resultados de su evaluación y la misma anexada a su hoja de vida.

#### **ARTÍCULO 10. RECURSOS.**

Notificado del resultado de la evaluación, el docente podrá interponer el recurso de reposición, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación, ante el Consejo de Facultad y/o el recurso de apelación ante el Consejo Académico.

#### **ARTÍCULO 11. NIVELES DE EVALUACIÓN.**

Los resultados de la evaluación se expresarán de acuerdo con los siguientes niveles:

- a. Excelente (entre 96 y 100 puntos).
- b. Sobresaliente (entre 90 y 95 puntos)
- c. Buena (entre 80 y 89 puntos).
- d. Aceptable (entre 70 y 79 puntos).
- e. Deficiente (inferior a 70 puntos).

#### **ARTÍCULO 12. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.**

Los instrumentos para la evaluación profesoral son los siguientes:

- a. Cuestionario para ser diligenciado por los estudiantes
- b. Cuestionario para la autoevaluación docente
- c. Cuestionario para la evaluación por las instancias de dirección y coordinación académica.
- d. Cuestionario para la evaluación por los colegas docentes del área o campo de formación.

#### **ARTÍCULO 13. INFORMES DE LAS EVALUACIONES.**

Al finalizar cada semestre, el proceso de evaluación del desempeño profesoral tiene como meta, la elaboración de un informe con destino al Consejo Académico, por parte de los Consejo de Facultad, sobre la pertinencia y fiabilidad de los instrumentos, del impacto de la evaluación del desempeño de los docentes, de las necesidades de modificación de los procedimientos, de la construcción de indicadores de desempeño y de la articulación con la Evaluación Institucional. Copia de dicho informe será remitido a los Comités de Evaluación y Perfeccionamiento Profesorial –CEPP y de Control Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP.

#### **ARTÍCULO 14. RECOMENDACIONES AL CONSEJO ACADÉMICO.**

Con base en los informes producidos, los Comités de Evaluación y Perfeccionamiento Profesorial –CEPP y Control Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –

CIARP, presentarán recomendaciones al Consejo Académico, para la elaboración de un Plan Anual de Capacitación.

#### **ARTÍCULO 15. ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR EXPERIENCIA CALIFICADA.**

A todos los empleados públicos docentes cobijados por el Decreto 1279 de 2002, artículo 18 numeral II de la experiencia calificada, se les otorgará anualmente dos (2) puntos por experiencia calificada, a partir del primero (1°) de enero de cada año. Los dos (2) puntos corresponden a un año de servicios con cualquier dedicación a término indefinido; no obstante, los docentes que tengan más de tres (3) meses de vinculación en la fecha definida reciben un incremento proporcional.

**PARÁGRAFO.** Sólo se asignará el respectivo puntaje en los casos en que al docente se le haya evaluado el desempeño del año inmediatamente anterior.

### **DE LA EVALUACIÓN Y ASIGNACIÓN DE PUNTOS DE LAS ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN ACADÉMICO - ADMINISTRATIVAS**

#### **ARTÍCULO 1. ASIGNACIÓN DE PUNTOS.**

En concordancia con lo dispuesto en el Artículo 17 del Decreto 1279 de 2002, a los profesores de carrera que desempeñen cargos de Dirección académico - administrativas, se les reconocerá puntos constitutivos de salario, con vigencia al primero de enero de cada año, según que los resultados de la evaluación de su desempeño sean iguales o superiores al 80%, de acuerdo con la siguiente tabla:

- a. El Rector de la Universidad, hasta once (11) puntos;
- b. Los Vicerrectores, el Secretario General y el Director Administrativo General, hasta nueve (9) puntos;
- c. Los Decanos, Directores o Jefes de División, Jefes de Oficina, los Directores de Oficina de Investigación, Extensión o de Programas Curriculares, hasta seis (6) puntos;
- d. Los Directores Administrativos de Sede o Seccional, hasta cuatro (4) puntos;
- e. Los Directores de Departamentos, Escuelas, Institutos, Centros u otras unidades de gestión académico- administrativas en las Facultades, hasta dos (2) puntos.

**PARÁGRAFO.** Los profesores que desempeñan actividades académico-administrativas en cargos de dirección universitaria como: Rector, Vicerrector, Secretario General, Director Administrativo y Decano, no pueden modificar su salario mediante el reconocimiento de puntos salariales por el desempeño destacado en labores de docencia y extensión. No obstante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Decreto 1279 de 2002, se les reconocerá el puntaje por experiencia calificada.

#### **ARTÍCULO 2. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN.**

Las actividades de Dirección académico –administrativas, serán evaluadas por el Rector y las de éste por el Consejo Superior, teniendo en cuenta la evaluación de los pares del mismo nivel de administración de la unidad y la de los administrados

directamente. La evaluación considerará los indicadores de calidad de la gestión con base en el plan de acción y su articulación con el plan de desarrollo institucional.

**PARÁGRAFO 1.** Los cargos de representación profesoral ante los distintos organismos universitarios, no dan lugar a puntajes por el desempeño de cargos administrativos.

**PARÁGRAFO 2.** Se asignará el 100% de los puntos determinados, a los docentes evaluados con la calificación de excelente y el 80% si es buena. No se asignará puntaje a los resultados inferiores al 80% de la evaluación.

### **ARTÍCULO 3. EVALUACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA.**

La calificación asignada al desempeño se hará en términos cualitativos y cuantitativos de la siguiente manera: excelente, buena, aceptable o insuficiente. Se entenderá por calificación excelente la igual o superior al 90% del total posible; será buena, entre 89% y el 80%, será aceptable entre el 61 y 79%, e insuficiente la inferior al 60% del total.

### **ARTÍCULO 4. NOTIFICACIÓN DEL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN.**

El resultado de la evaluación se notificará al docente administrador en la primera semana del mes de febrero de cada año. Si el profesor no estuviere de acuerdo con la calificación obtenida, podrá solicitar la reconsideración ante el superior inmediato, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación. Si se reitera una calificación insuficiente, podrá apelar ante el Consejo Académico.

**PARÁGRAFO.** Una vez asignados los puntos por el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje -CIARP, se comunicará mediante oficio a la Rectoría para que se expida la Resolución respectiva, contra la cual sólo procede el recurso de reposición. En firme la decisión, se comunicará a la División de Talento Humano para la liquidación y pago a que hubiere lugar.

## **DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DESTACADO DE LAS LABORES DE DOCENCIA Y EXTENSIÓN.**

### **ARTÍCULO 1. ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO PROFESORAL.**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 18 del Decreto 1279 de 2002, anualmente, la Universidad estimulará el desempeño destacado de los profesores de carrera, en labores de docencia y extensión, con un reconocimiento de puntos salariales o de bonificación.

### **ARTÍCULO 2. PROCEDIMIENTO.**

Para la asignación del puntaje por desempeño destacado de labores de docencia y extensión, a que hace referencia el Artículo 18 del Decreto 1279 de 2002, se procederá así:

- a. La Vice-Rectoría Académica abrirá una inscripción, hasta el último día hábil de noviembre, para que los docentes inscriban sus actividades destacadas de

- extensión, demostrando que reúnen las condiciones allí establecidas (que la actividad es destacada, que no se ha reconocido puntaje salarial o por bonificación por ella, en otra de las modalidades de producción y que no se ha obtenido ingreso adicional).
- b. El Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP, verificará el cumplimiento de los requisitos y generará un listado, en orden descendente de importancia, con la ayuda de los Centros de Investigaciones y Extensión. Los criterios para esta clasificación deben ser conocidos por los docentes con anterioridad. Este listado debe contener la categoría del docente.
  - c. Para que la inscripción pueda ser catalogada se deben reunir, previamente los siguientes requisitos.
    - Estar inscrita en el Centro de Investigaciones y Extensión.
    - Tener el visto bueno del Consejo de Facultad respectivo.
    - Estar enmarcado dentro del Plan de Desarrollo de la Facultad o de la Universidad.
    - Estar reportado dentro del plan de actividades semestral del docente.
    - Que se hayan presentado informes periódicos
  - d. Con las evaluaciones de desempeño de los docentes de que trata el presente Estatuto, se establecerá un segundo listado en orden descendente de puntaje.
  - e. De este segundo listado se excluirán los docentes que desempeñen cargos académico – administrativos, los que no realizaron labores de docencia por cualquier motivo durante el año (sabático, comisión de estudio o disminución total de docencia directa), y los que fueron evaluados con la calificación de deficiente. Este listado debe incluir la categoría del docente.
  - f. Se procederá a continuación a asignar puntos salario en número igual al de docentes de planta así:
    - Comenzando con la lista 1 (actividades destacadas de extensión) se irán asignando puntos al docente de acuerdo con la categoría (Titular: 5 puntos; Asociado: 4 puntos; Asistente: 3 puntos y Auxiliar: 2 puntos).
    - En caso de quedar puntos salario sin distribuir se tomará la segunda lista (actividades destacadas de docencia), se eliminarán de ella los docentes a quienes ya se asignaron puntos salario por actividades destacadas de extensión, y el orden descendente se procederá de igual forma, asignando puntos salario de acuerdo con la categoría (Titular: 5 puntos; Asociado: 4 puntos; Asistente: 3 puntos y Auxiliar: 2 puntos).
    - En caso de no tener en la bolsa todos los puntos salario necesarios para el siguiente de la lista, (en cualquiera de ellas) se terminará el proceso sin asignarlos a ese docente.
    - De allí en adelante, y hasta agotar las listas, se asignarán, por una sola vez, puntos bonificación de acuerdo con la categoría (Titular: 60 puntos; Asociado: 48 puntos; Asistente: 36 puntos y Auxiliar: 24 puntos).

### **ARTÍCULO 3. CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑOS DESTACADOS EN DOCENCIA O EXTENSIÓN.**

Se consideran desempeños destacados en docencia y en actividades de extensión, aquellas que según la evaluación, en una escala de 0 a 100, obtengan una calificación igual o mayor a 80 puntos. El Consejo Académico, establecerá mediante Acuerdo, las

características y los criterios de evaluación de buenas prácticas de docencia y de extensión y los indicadores de la articulación y el impacto entre ellas.

#### **ARTÍCULO 4. ASIGNACIÓN DE PUNTOS.**

A los docentes se les asignarán los puntos de manera rigurosa mediante evaluación, de modo tal que el promedio de puntos asignados en docencia y extensión en el año respectivo, calculado sobre la base del total de docentes de carrera de la institución, no sobrepase al equivalente a un (1) punto salarial. No se puede asignar el punto señalado, mecánicamente a todos los docentes, porque se rompe el principio de la evaluación.

#### **ARTÍCULO 5. PROHIBICIONES.**

Las actividades de docencia y extensión a las cuales se les concederán puntos salariales o bonificación serán aquellas que no hayan sido reconocidas en puntos salariales o bonificación por los factores de productividad académica, contemplados en los artículos 19 - 24 del Decreto 1279 de 2002. Tampoco se consideran para estos reconocimientos las actividades de extensión que generen ingresos adicionales al docente.

#### **ARTÍCULO 6. EVALUACIÓN.**

Los Consejos de Facultad, Escuela o Instituto, realizarán la evaluación de la docencia y las actividades de extensión con la asesoría de un comité integrado por un número impar de profesores asociados o titulares, diferentes de los miembros del Consejo de Facultad. En todos los casos, se contará con la participación de un profesor externo a la dependencia, con idénticas calidades de los antes mencionados, designado por el Decano, a petición del Consejo de la Facultad que lo solicite.

**PARÁGRAFO.** Las solicitudes de reconocimiento y asignación de puntos de bonificación se harán dentro del primer trimestre calendario de cada año.

#### **ARTÍCULO 7. PLANEACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA O EXTENSIÓN.**

En la Planeación de la Actividad del Profesor, deben aparecer consignadas las actividades de docencia o extensión, concordantes con los programas, planes de desarrollo y de acción de la unidad académica, a las cuales se les concede el estímulo.

#### **ARTÍCULO 8. INFORMACIÓN DEL NÚMERO DE PUNTOS SALARIALES.**

En el mes de enero de cada año el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP, informará a los Consejos de Facultad, Escuela e Instituto el número de puntos salariales que podrán asignar a los docentes destacados en docencia y extensión. Los Consejos seleccionarán a los docentes que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1279 de 2002 podrán aspirar a dicho puntaje, teniendo en cuenta que aquellos profesores que en el año inmediatamente anterior y durante un período superior a seis meses se desempeñaron como administradores, como investigadores sin actividades docentes o de extensión, hicieron uso de comisiones de estudio, comisiones de servicio o del beneficio de año sabático, no concursan para este reconocimiento.



### **ARTÍCULO 9. CALIFICACIÓN DE LOS PROFESORES DESTACADOS.**

Los Consejos de Facultad, Escuela o Instituto, partiendo en estricto orden descendente según la calificación obtenida por el grupo de los profesores destacados, asignarán a éstos el máximo puntaje que se les pueda reconocer, de acuerdo con la categoría en el escalafón, hasta agotar los puntos salariales que el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP, haya dispuesto para la unidad académica en el año respectivo. De igual manera, a los profesores destacados que no alcancen puntaje salarial se asignará el máximo puntaje por bonificación que les corresponda de acuerdo con su categoría en el escalafón.

**PARÁGRAFO.** No se acumularán en el mismo período reconocimientos simultáneos por desempeño destacado en docencia y extensión.

### **ARTÍCULO 10. PLAZO PARA RECOMENDACIÓN DE PUNTOS SALARIALES.**

Hasta el 31 de marzo de cada año, los Consejos de Facultad, Escuela e Instituto tendrán plazo para recomendar al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP de la Universidad, los puntos salariales y de bonificación que por este concepto consideren asignables a los profesores adscritos a su unidad académica.

## **DE LA EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA**

### **ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN.**

La productividad académica es el resultado de un proceso continuo de creación, innovación, comprobación y producción de conocimientos; y de aquellas actividades realizadas por el profesor, orientadas al desarrollo de la cultura, la ciencia, la tecnología, la humanística, la pedagogía y el arte, con el fin de contribuir al desarrollo de la sociedad, cumplir con su misión tanto en beneficio de su crecimiento intelectual, como del fortalecimiento académico de la Universidad y de su entorno social.

### **ARTÍCULO 2. OBJETIVO.**

La productividad académica, tiene como objetivo, estimular procesos creativos y generadores de una cultura académica de racionalidad del trabajo productivo, como aporte al progreso, económico, cultural, pedagógico y social de la Universidad, en la búsqueda permanente de la credibilidad y posicionamiento en la sociedad colombiana, y lo más importante el reconocimiento de la comunidad académica local, regional, nacional e internacional.

### **ARTÍCULO 3. EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD.**

La evaluación periódica de la productividad es un componente del Sistema de Evaluación Institucional, por consiguiente se constituye en un ejercicio permanente, encaminado a calificar la calidad de la actividad del docente, con propósitos de promoción, distinciones, estímulos, incentivos y demás reconocimientos académicos y salariales.

**PARÁGRAFO 1.** La evaluación de la productividad académica, será cualitativa y cuantitativa. Esta actividad tiene por objeto valorar la calidad y pertinencia de los trabajos realizados por los docentes de la Universidad. Esta consta de dos partes:

- a. Sustentación pública del trabajo.
- b. Evaluación realizada por pares u homólogos.

**PARÁGRAFO 2.** La sustentación pública tiene como finalidad, la divulgación de los aspectos importantes de los trabajos y los aportes a la generación de conocimiento para la comunidad universitaria, mediante la organización de eventos especiales programados por el Decano de la respectiva Facultad.

**PARÁGRAFO 3.** La sustentación pública no es calificable, es un requisito de cabal cumplimiento, previo y complementario a la evaluación por parte de pares u homólogos, para la asignación de puntajes.

#### **ARTÍCULO 4. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN.**

Cuando en la producción académica, científica, técnica, artística, humanística y pedagógica, susceptible de reconocimiento salarial, los docentes acrediten su vinculación a la universidad, den crédito o hagan mención de ella, se les reconocerá el puntaje conforme a las siguientes reglas:

- a. La evaluación será anual: Se establece como fecha oficial para la recepción de la respectiva producción académica por el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP- para que se adelanten los trámites respectivos, el primer trimestre calendario de cada año.
- b. Cada profesor someterá a consideración los resultados de su producción académica realizada antes de la fecha fijada en el numeral 1.
- c. Para la calificación de cada producto académico, se designarán por el Consejo de Facultad, dos (2) evaluadores de la lista determinada por COLCIENCIAS, los cuales realizarán su trabajo de acuerdo con los criterios establecidos por el CIARP. El resultado final será el promedio de las calificaciones de dichos evaluadores. Así mismo, se establece la rotación de los evaluadores entre las diferentes universidades, evitando la repetición de uno de ellos en procesos de evaluación consecutivos.
- d. Cuando las calificaciones de los evaluadores externos difieran en más de dos (2) unidades, el Consejo de Facultad nombrará un tercer evaluador de oficio, de la lista de COLCIENCIAS. En este caso se promediarán las dos calificaciones más cercanas con favorabilidad del docente evaluado.

#### **ARTÍCULO 5. PROCESO DE SELECCIÓN DE PARES.**

El proceso se inicia en el Consejo de la Facultad a la cual pertenece el docente. Después de revisar el material y verificar que cumple los requisitos para ser evaluado, el Consejo seleccionará de las listas de COLCIENCIAS, dos (2) pares evaluadores. Una vez hecho esto, remitirá los ejemplares del trabajo y la decisión al Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesorado –CEPP para el trámite de rigor.

**PARÁGRAFO 1.** Para efectos de control de tiempos y pagos de la bonificación al evaluador, se enviarán dos copias de la carta de remisión, una al CIARP de la Universidad, y otra a la Vice-rectoría Académica de la Universidad del par externo. Para la selección de los pares externos se deben seguir los criterios del Decreto 1279 de 2002.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando se considere que varios productos académicos pueden estar contenidos unos en otros, serán enviados a los mismos pares externos para que dictaminen acerca de la originalidad de cada uno de ellos.

#### **ARTÍCULO 6. PLAZO PARA LA EVALUACIÓN.**

El par externo procederá a hacer la evaluación en un plazo no mayor de un (1) mes calendario. Después de ser evaluado el trabajo, el par externo devolverá el material y los formatos al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP y enviará copia de la carta de remisión a la Vice-rectoría Académica de su Universidad, con lo cual se considera que ha cumplido con su responsabilidad. El Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP, una vez recibida la evaluación y el material correspondiente, y si considera que la evaluación es de buena calidad, informará de este hecho a la Vice-rectoría Académica de la Universidad y a COLCIENCIAS, para que se proceda a realizar el pago de la bonificación, previa solicitud del Certificado de Disponibilidad Presupuestal.

**PARÁGRAFO 1.** Si existe un impedimento mayor para realizar la evaluación, el par externo devolverá en el transcurso de dos (2) días hábiles, el trabajo al CIARP, con copia de la carta de remisión a la Vice-rectoría Académica de su Universidad. En este caso, el Consejo de Facultad respectivo, procederá a seleccionar otro par para evaluar el producto.

Si durante el proceso de selección de pares no se consigue la evaluación después de la designación consecutiva de tres pares externos, se procederá a asignar el puntaje de acuerdo con una sola evaluación.

**PARÁGRAFO 2.** Se define como impedimento mayor uno de los siguientes: que el evaluador se encuentre en comisión de estudios, que tenga relación con uno de los autores, que compruebe exceso de trabajo o que padezca una enfermedad.

**PARÁGRAFO 3.** Los costos de correo serán asumidos por la Universidad.

**PARÁGRAFO 4.** La Vice-rectoría Académica informará a COLCIENCIAS que el evaluador seleccionado realizó de manera satisfactoria la tarea encomendada.

#### **ARTÍCULO 7. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.**

La evaluación de la productividad académica para el reconocimiento de puntos salariales o por bonificación, se expresará en el formato que a continuación se relaciona. Para tales efectos, se deberán considerar los siguientes criterios generales, además de los contemplados en el Capítulo V del Decreto 1279 de 2002:

**PARÁGRAFO.** La evaluación será expresada cualitativa o cuantitativamente, de acuerdo con las siguientes escalas:

- Excelente, la cual corresponde a una nota entre 90 y 100 puntos.
- Buena, la cual corresponde a una nota entre 80 y 89 puntos.
- Aceptable, la cual corresponde a una nota entre 79 y 60 puntos.
- Deficiente, la cual corresponde a una nota inferior a 60 puntos.

Para mayor facilidad, se utilizará la siguiente tabla para asignar las calificaciones que en concepto del par académico se merece el trabajo evaluado:

<b>CRITERIO</b>	<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN (0-100 PUNTOS)</b>
1. Calidad y pertinencia científica, técnica, artística o pedagógica del trabajo.	15	
2. Aporte a las ciencias, técnica, el arte, las humanidades y/o la pedagogía.	14	
3. Innovación, creatividad y originalidad del trabajo.	15	
4. Nivel de actualización.	10	
5. Los resultados obtenidos son coherentes con los objetivos propuestos (tratamiento metodológico.)	13	
6. Nivel de cohesión y coherencia de la totalidad del documento.	10	
7. Bibliografía actualizada y pertinente para los propósitos del trabajo realizado.	5	
8. Contribución a las políticas y propósitos del sector educativo, la institución y la región.	10	
9. Mecanismos de difusión y/o divulgación del trabajo	4	
10. Presentación del documento	4	
<b>CALIFICACIÓN DEFINITIVA (PROMEDIO)</b>	<b>100</b>	

**ARTÍCULO 8. ASIGNACIÓN DE PUNTOS SALÁRIALES O BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD.**

De acuerdo con los conceptos de los pares externos, el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje -CIARP clasificará y asignará puntos salariales o bonificación a los docentes de carrera, cuyos criterios para el reconocimiento de la productividad académica, se encuentren contemplados en los Capítulos IV y V del Decreto 1279 de 2002, que cumplan los criterios, puntajes y topes establecidos en los artículos 20 –24 del Decreto en mención.

**ARTÍCULO 9. ACTO ADMINISTRATIVO DE RECONOCIMIENTO DE PUNTAJES.**

El Rector, mediante acto administrativo motivado, contra el cual sólo procede el recurso de reposición y previa evaluación y recomendación del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje- CIARP, determinará el puntaje salarial correspondiente.

## **ARTÍCULO 10. ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR BONIFICACIÓN A PARES.**

Por cada evaluación se asignará al par académico evaluador una bonificación equivalente al siguiente puntaje:

Por libros: Entre 15 y 30 puntos.

Por software e innovación tecnológica: Entre 15 y 30 puntos

Por obra artística: Entre 15 y 30 puntos.

Por capítulo de libro: Entre 10 y 15 puntos

Por producción de video: Entre 10 y 15 puntos

Por premios: Entre 10 y 15 puntos

Por patente: Entre 10 y 15 puntos.

## **DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESORAL**

### **ARTÍCULO 1. CONFORMACIÓN.**

El Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral-CEPP, es un órgano asesor del Sistema de Evaluación de la Universidad en relación con el desempeño de los profesores, su desarrollo profesional, capacitación, promoción, evaluación y perfeccionamiento. Estará conformado por los siguientes miembros con voz y voto:

- a. El Vicerrector Académico, quien lo preside.
- b. Los Decanos
- c. Los representantes de los profesores, uno por cada Facultad.
- d. El representante de los profesores ante el Consejo Superior.
- e. El representante de los profesores ante el Consejo Académico.

**PARÁGRAFO 1.** Los representantes de los profesores deben estar escalafonados en la categoría de Asistente, Asociado o Titular.

**PARÁGRAFO 2.** Actuará como Secretario del Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral –CEPP, uno de los Decanos.

**PARÁGRAFO 3.** Los representantes de los Docentes, serán elegidos por los Docentes de cada Facultad, por un período de cuatro (4) años y los de los Consejo Superior y Académico por el tiempo que dure su período en tales organismos.

### **ARTÍCULO 2. FUNCIONES.**

Son funciones del Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral –CEPP, las siguientes:

- a. Analizar, ajustar y aprobar los planes y programas propuestos para la capacitación y el perfeccionamiento docente, presentados a su consideración por la Vicerrectoría Académica y las Decanaturas; las propuestas relacionadas con el perfeccionamiento docente presentadas a su consideración por cualquiera de sus miembros y los informes semestrales elaborados por el Vicerrector Académico para presentarlos a los Consejos Superior y Académico.

- b. Definir los criterios para la elaboración de los informes semestrales de las gestiones acerca de la capacitación y el perfeccionamiento docente, desarrolladas por la Vicerrectoría y las Decanaturas.
- c. Orientar al Vicerrector Académico en la definición de las actividades de docencia, investigación y extensión, que para su desarrollo requieran de la evaluación y el perfeccionamiento.
- d. Evaluar y controlar la labor del docente en el cumplimiento de las funciones básicas de docencia, investigación, extensión, compromiso institucional y otras contenidas en la Planeación de la Actividad Profesoral, así como los programas de capacitación, evaluación y perfeccionamiento de proyectos, en marcha y concluidos.
- e. Conceptuar ante las Directivas Universitarias, acerca de la calidad de los docentes y de su formación pedagógica profesional, así como los procedimientos para su capacitación y evaluación.
- f. Estudiar las hojas de vida de los docentes y clasificarlas en las diferentes categorías contempladas en el presente estatuto, de acuerdo con la Ley 30 de 1992, y demás normas legales vigentes.
- g. Enviar al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP, a través del Vicerrector Académico, previa evaluación, las hojas de vida de los docentes seleccionados mediante concurso público de méritos.
- h. Conceptuar sobre las comisiones de estudios, pasantías y becas de estudio
- i. Darse su propio reglamento.

## **DEL COMITÉ INTERNO DE ASIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE PUNTAJE**

### **ARTÍCULO 1. CONFORMACIÓN.**

La asignación y reconocimiento de bonificaciones, de puntos salariales por títulos, categorías, experiencia calificada, cargos académico-administrativos y desempeño destacado en labores de docencia y extensión, y el reconocimiento de los puntos salariales asignados a la producción académica por los pares externos, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1279 de 2002 y en el presente Estatuto, es realizado por el Comité Interno de Reconocimiento y Asignación de Puntaje-CIARP integrado por:

El Vicerrector Académico, quien lo preside

Dos (2) Decanos designados por el Consejo Académico.

Un (1) Director del Centro de Investigación, o quien haga sus veces.

Dos (2) profesores Asociados o Titulares elegidos por los profesores.

El Director de Talento Humano o quien haga sus veces, con voz y sin voto, quien hará las veces de secretario.

**PARÁGRAFO.** Los representantes de los Decanos y de los Profesores, serán elegidos por períodos de dos (2) años.

## **ARTÍCULO 2. FUNCIONES.**

Son funciones del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje -CIARP:

- a. Recomendar al señor Rector la asignación de los puntajes correspondientes a los factores señalados en el artículo 6°, literales a) b), c) y d); artículo 12, literales a), b), c), d), e) y f); artículo 18 y artículo 28, literales a), b), c) del Decreto 1279 de 2002.
- b. Recomendar al señor Rector el reconocimiento de las bonificaciones por el desempeño destacado en docencia y extensión y por la productividad académica, según lo dispuesto en los Artículos 3° y 4° del Decreto 1279 de 2002 y en este Estatuto.
- c. Definir criterios complementarios para la evaluación de los factores que en el Decreto 1279 de 2002, generen puntos salariales o de bonificación.
- d. Comunicar la decisión de asignación de puntaje salarial y de bonificación a la Dirección de Talento Humano, a la Facultad respectiva y al docente interesado.
- e. Ejercer las demás funciones asignadas en el Decreto 1279 de 2002 y el Consejo Superior de la Universidad.

## **CAPITULO IV**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **1. FALTAS Y SANCIONES (U. ANTIOQUIA)**

##### **PRINCIPIOS**

##### **ARTÍCULO 1.**

El régimen disciplinario se aplicará a todos los profesores de la Universidad. Tiene por objeto asegurar a la sociedad y a la Institución la eficiencia en la prestación del servicio público, la ética y la responsabilidad de los profesores, y a éstos, los derechos y garantías que les corresponden como tales.

En su aplicación se tendrán siempre en cuenta los principios de economía procesal, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción, respetando los derechos constitucionales y legales del profesor investigado, tales como el debido proceso, la presunción de inocencia, la tipicidad de la falta, y la legalidad de ésta y de la sanción, la culpabilidad y la favorabilidad.

Para efectos del control de legalidad, los actos expedidos en ejercicio de la potestad disciplinaria serán actos administrativos.

## **ARTÍCULO 2.**

Constituirá falta disciplinaria el incumplimiento de las funciones y de los deberes, la violación de los compromisos adquiridos con la Universidad, el abuso de los derechos, la violación de las prohibiciones, o el incurrir en alguna de las conductas que dan lugar a destitución según este Estatuto.

## **ARTÍCULO 3.**

Todo acto que pudiere constituir falta disciplinaria de parte de un profesor originará acción disciplinaria, cuyo ejercicio será obligatorio e independiente de la acción penal, contravencional, civil o fiscal a que su conducta diere lugar. Se ejercerá aún cuando el profesor se hubiere retirado de la Universidad, y la sanción se anotará en su hoja de vida para que surta efectos como antecedente disciplinario.

## **ARTÍCULO 4.**

La acción disciplinaria se iniciará de oficio, por información o queja formulada por cualquier persona.

**PARÁGRAFO 1.** El informante o denunciante no será parte en el proceso disciplinario, y solamente podrá intervenir a solicitud de autoridad competente, para ratificar la denuncia o suministrar información respecto de los asuntos objeto de la investigación.

**PARÁGRAFO 2.** Ningún documento anónimo dará lugar a investigación disciplinaria. Las quejas formuladas por particulares serán siempre ratificadas bajo juramento.

## **ARTÍCULO 5.**

Ningún profesor podrá ser sancionado por un hecho que no hubiere sido definido previamente como falta disciplinaria por la Constitución, la Ley, o los estatutos y reglamentos de la Universidad; ni sometido a sanción que no hubiere sido establecida por disposición vigente al momento de la comisión de la falta.

## **ARTÍCULO 6.**

En la investigación disciplinaria, el profesor investigado tendrá plena garantía del derecho de defensa. Para ello podrá, en todo momento, conocer la investigación que en su contra se adelantare, participar por sí o por apoderado en la práctica de pruebas con la posibilidad de interrogar a los declarantes, rendir declaración sin juramento, y solicitar la práctica de pruebas conducentes.

**PARÁGRAFO 1.** Para ser apoderado se requerirá ser abogado titulado, estar facultado para ejercer la profesión, y no estar vinculado con la Universidad.

**PARÁGRAFO 2.** El profesor investigado podrá autorizar a una persona para que, en calidad de asesor, tenga acceso al expediente y lo oriente en el ejercicio de la defensa, en el caso de que no hubiere designado apoderado.

## **ARTÍCULO 7.**

No podrá abrirse investigación disciplinaria contra un profesor por hechos o actos por los cuales hubiere sido investigado y se hubiere culminado un proceso disciplinario con



decisión absolutoria, de archivo de la actuación, o de imposición de alguna sanción, así se les hubiere denominado de diferente manera en norma posterior.

## **Faltas**

### **ARTÍCULO 8.**

Las faltas disciplinarias se calificarán como graves o leves, según su naturaleza y efectos, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes del infractor, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a. La naturaleza de la falta y sus efectos se apreciarán según hubieren causado perjuicio a la Universidad o a alguno de sus miembros, en su dignidad y sus derechos fundamentales, o se hubieren vulnerado los fines y principios de la Universidad.
- b. Las modalidades o circunstancias del hecho se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta, la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, y el número de faltas que se estuvieren investigando.
- c. Los motivos determinantes se apreciarán según se hubiere procedido por causas innobles o fútiles, o por nobles o altruistas.
- d. Los antecedentes del infractor se apreciarán por sus condiciones personales y profesionales, la categoría que ocupa en el escalafón profesoral, las funciones del cargo que desempeña, y sus antecedentes disciplinarios.

**PARÁGRAFO.** En todo caso, la acción u omisión que vulnerare de manera grave los principios generales de la Universidad consignados en el Estatuto General y los principios de la función profesoral consignados en este Estatuto, se considerará falta grave.

## **Sanciones**

### **ARTÍCULO 9.**

La falta leve dará origen a la aplicación de una de las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal sin anotación en la hoja de vida.
- b. Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida.

### **ARTÍCULO 10.**

La falta grave dará lugar a una de las siguientes sanciones:

- a. Censura pública.
- b. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por noventa (90) días.
- c. Destitución.

### **ARTÍCULO 11. SANCIÓN ACCESORIA.**

El docente que incurra en falta disciplinaria que implique daño, pérdida o deterioro de bienes o valores de la Universidad deberá devolver, o reparar el elemento respectivo,

pagar el valor equivalente, o reponerlo con uno de iguales condiciones y calidades, todo a entera satisfacción de la Universidad, sin perjuicio de la sanción disciplinaria principal por su conducta y de las responsabilidades penal, civil o fiscal que le incumban.

## **ARTÍCULO 12.**

Serán causales de destitución las siguientes:

- a. Utilizar la violencia para coartar el ejercicio de la libre expresión, reunión o locomoción, o para atentar contra la dignidad humana.
- b. Cometer acto arbitrario o injusto con el que se abusare del ejercicio de sus funciones, vulnerando de manera grave un principio fundamental de la función profesoral, o los principios y fines de la Universidad.
- c. La comisión de delitos dolosos o preterintencionales.
- d. La agresión física injustificada, con ocasión del ejercicio de sus funciones.
- e. Impedir por la fuerza el desarrollo de las actividades docentes, investigativas y de servicios de la Institución.
- f. La comisión de contravenciones o delitos culposos que afecten los intereses de la Institución.
- g. Prevalerse de la condición de profesor para obtener cualquier favor o prestación indebidos.
- h. El incumplimiento grave, reiterado e injustificado de las funciones del cargo.
- i. Plagiar o presentar como propia, la propiedad intelectual ajena.
- j. Apropiarse, usar indebidamente, retener o usufructuar para fines particulares, bienes de la Universidad, incluidos aquellos que según la ley, los reglamentos de la Institución, o los contratos sobre propiedad intelectual o industrial pertenecieren a ella.
- k. Apropiarse, usar indebidamente, retener, usufructuar para fines particulares, o causar intencionalmente daño material a los bienes de la Universidad, del Estado, o de particulares cuando, en razón de sus funciones, estuvieren a su cuidado; o dar lugar, por culpa grave, a que se extravíen, pierdan o dañen.
- l. Celebrar o liquidar contratos contraviniendo las normas legales o estatutarias vigentes sobre contratación administrativa.
- m. En razón de sus funciones, dar a conocer indebidamente documento o información de carácter reservado.
- n. Utilizar indebidamente descubrimiento científico u otra información de que tuviere conocimiento por razón de sus funciones.
- o.

**ARTÍCULO 13.** En caso de que la conducta investigada correspondiere a alguna de las causales de destitución señaladas en el artículo anterior, o cuando fuere evidente que de continuar vinculado el profesor investigado, se presentará perjuicio grave para la Universidad, o pudiere entorpecer el proceso de la investigación, el Rector podrá suspender al profesor en forma provisional hasta por treinta (30) días calendario, prorrogables por otro tanto, dentro de los cuales deberá culminar la investigación disciplinaria.

El decano que adelantare la investigación podrá solicitar al Rector que decrete la

suspensión provisional, para lo cual expondrá claramente los graves motivos que fundamentan su solicitud.

En caso de que no se impusiere la sanción de destitución o de suspensión, o de que la que se impuso fuere inferior al término de separación del servicio, el profesor tendrá derecho al reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

**ARTÍCULO 14.** Toda resolución que impusiere una sanción disciplinaria deberá ser debidamente motivada, y en la parte resolutive se señalarán los recursos que proceden contra ella.

## **2. COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO (U. ANTIOQUIA)**

### **COMPETENCIA**

#### **ARTÍCULO 1.**

La investigación disciplinaria será iniciada de oficio por el decano de la facultad a la que perteneciere el profesor que debe ser investigado. Cuando por un mismo hecho se debiere investigar a varios profesores pertenecientes a diferentes facultades, será competente para adelantar la investigación, el decano que primero tuviere conocimiento del hecho materia de la investigación.

#### **ARTÍCULO 2.**

El decano podrá integrar, con profesores o funcionarios de la Universidad, comisiones encargadas de adelantar la investigación preliminar o la disciplinaria; en este último caso habrá siempre en la comisión un abogado titulado.

#### **ARTÍCULO 3.**

El decano que conociere de la investigación calificará la falta antes de entrar a resolver el proceso, y procederá a imponer la sanción si la falta fuere calificada de leve; si la calificare de grave, enviará la actuación al Rector para que éste adopte la decisión definitiva.

### **PROCEDIMIENTO**

#### **ARTÍCULO 4.**

En el proceso disciplinario serán admisibles todos los medios de prueba legalmente aceptados, los cuales serán apreciados con base en las reglas de la sana crítica. Para aplicar una sanción se requerirá certeza de la existencia del hecho materia de la investigación, y de que el profesor investigado lo hubiere cometido.

Toda duda probatoria se resolverá siempre en favor del profesor investigado.

En materia disciplinaria la norma favorable o permisiva, aunque posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

## **ARTÍCULO 5.**

El proceso disciplinario comprenderá las siguientes etapas:

- a. Diligencias preliminares, cuando fueren del caso.
- b. Investigación disciplinaria.
- c. Decisión final.

## **ARTÍCULO 6.**

Las diligencias preliminares tendrán como finalidad establecer si hay méritos para la apertura de la investigación disciplinaria. En consecuencia, estarán dirigidas a comprobar la existencia de los hechos o actos denunciados que pudieren llegar a constituir falta disciplinaria, y a determinar la identidad de los posibles autores.

## **ARTÍCULO 7.**

Las diligencias preliminares tendrán una duración máxima de diez días hábiles, al término de los cuales se decidirá la apertura de la investigación o el archivo del caso. Contra la resolución de apertura de investigación no procederá recurso alguno; la que dispusiere el archivo, deberá ser debidamente motivada. En este período el profesor podrá solicitar que se le reciba versión libre sobre los hechos.

En todos los casos se advertirá al profesor que rinde versión libre, que no estará obligado a declarar en contra de sí mismo, aunque se le instará a declarar la verdad respecto de los hechos objeto de la investigación preliminar.

**PARÁGRAFO.** Toda resolución que ordenare diligencias preliminares, o la apertura de la investigación, deberá ser notificada al profesor.

## **ARTÍCULO 8.**

Serán reservadas las diligencias preliminares, la investigación disciplinaria, los pliegos de cargos, y los descargos. Los fallos serán públicos una vez ejecutoriados. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de que el investigado tenga acceso al expediente. Para garantizar el derecho de defensa, el profesor investigado podrá solicitar que, a su costa, se le expida copia de toda la actuación.

## **ARTÍCULO 9.**

La investigación disciplinaria tendrá por objeto establecer:

- a. Si se ha cometido alguna falta disciplinaria.
- b. Quién o quiénes son los autores o partícipes del hecho.
- c. Los motivos determinantes y demás factores que pudieron influir en la comisión de la falta.
- d. Las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó el hecho presuntamente constitutivo de falta disciplinaria.
- e. Las condiciones profesionales y personales del profesor investigado, su conducta anterior y sus antecedentes disciplinarios.

**PARÁGRAFO.** Para determinar la sanción para los autores o partícipes, se tendrán en cuenta los mismos criterios para clasificar las faltas graves o leves, de acuerdo con el artículo 8 del capítulo 2 del régimen disciplinario en este reglamento.

**ARTÍCULO 10.** Las providencias que se dictaren en el proceso disciplinario serán:

- a. Fallos, si deciden el objeto del proceso, previo agotamiento del trámite de la primera o segunda instancia.
- b. Resoluciones interlocutorias, si resuelven algún aspecto sustancial de la actuación. Serán debidamente motivadas.
- c. Resoluciones de sustanciación, cuando disponen cualquier otro trámite establecido para darle impulso a la actuación. No requerirán motivación.

**PARÁGRAFO.** Todos los fallos disciplinarios serán consultables, para lo cual se enviará el expediente al superior jerárquico dentro de los tres (3) días siguientes.

Si transcurrido un (1) mes de recibido el expediente por el superior, no se hubiere proferido la respectiva providencia, quedará en firme el fallo materia de consulta.

#### **ARTÍCULO 11.**

La investigación disciplinaria se adelantará en un término máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados desde la apertura de la investigación. El funcionario que declare la apertura de la investigación, determinará el período que concede a la comisión investigadora para adelantarla.

Los términos anteriores podrán ser prorrogados por una sola vez, hasta por un lapso igual al inicialmente fijado.

#### **ARTÍCULO 12.**

Los profesores y funcionarios de la Universidad que adelantaren la investigación preliminar o disciplinaria contra un profesor, estarán sometidos a las causales de impedimento y recusación consagradas en el Código de Procedimiento Civil.

El impedimento o la recusación serán decididos de plano por el funcionario que designó al comisionado sobre el cual recayere el impedimento, o por el superior jerárquico del mismo funcionario, o por el Consejo Superior cuando se tratare de impedimento o recusación del Rector, en un término máximo de diez (10) días contados a partir de la manifestación del impedimento o de la formulación de la recusación.

La resolución por la cual se resolviera el impedimento o recusación será debidamente motivada, y contra ella no procederá recurso alguno.

El trámite de un impedimento o recusación interrumpirá el término de las diligencias preliminares, o de la investigación, según el caso.

### **ARTÍCULO 13.**

En desarrollo de la investigación se deberán practicar las siguientes diligencias:

- a. Solicitar a quien formuló la queja o la denuncia, ratificación juramentada y ampliación de las mismas. La imposibilidad de practicar esta diligencia no será motivo para la suspensión de la investigación.
- b. Recibir declaración juramentada a todas las personas que pudieren tener información sobre los hechos materia de la investigación disciplinaria.
- c. Solicitar los informes o conceptos técnicos sobre los hechos materia de investigación.
- d. Recibir declaración sin juramento al profesor investigado para que rinda su versión sobre el motivo de la investigación. Al profesor se le hará saber su derecho de no declarar en contra de sí mismo.

### **ARTÍCULO 14.**

Cuando se adelantaren contra un profesor varias investigaciones disciplinarias por hechos diferentes, se continuarán realizando por separado, a menos que los hechos estuvieren relacionados.

### **ARTÍCULO 15.**

Cuando del desarrollo de la investigación se dedujere que el profesor pudo haber incurrido en una falta disciplinaria, el investigador le formulará pliego de cargos. En caso contrario, dispondrá la cesación de procedimiento mediante resolución motivada.

La formulación de cargos se hará mediante resolución, la cual contendrá una relación de los hechos materia de investigación, una referencia a las pruebas practicadas y su valoración, la referencia de las normas que se consideraren violadas, y el término dentro del cual el investigado deberá presentar los descargos, el cual será de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación del pliego de cargos.

### **ARTÍCULO 16.**

Con el fin de notificar el pliego de cargos se citará al investigado por el medio que se considerare más eficaz, para que se presente ante el decano a la diligencia de notificación.

Si transcurridos cinco (5) días hábiles, contados a partir de la citación, el investigado no se presentare a notificarse de los cargos, se le notificará por edicto publicado en la secretaría de la dependencia a que pertenece el profesor y se designará un apoderado de oficio, y con él se continuará la investigación hasta su culminación.

### **ARTÍCULO 17.**

El profesor investigado deberá hacer sus descargos por escrito ante el funcionario que se los formulare.

El funcionario competente decretará las pruebas solicitadas por el profesor investigado, siempre y cuando fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos; contra la negativa procederán los recursos ordinarios.

**ARTÍCULO 18.** Culminada la investigación, el asunto será decidido de fondo, dentro de los diez días siguientes, mediante resolución que contendrá:

- a. La descripción sucinta de los hechos y de los descargos del profesor investigado.
- b. El análisis de las pruebas en las que se fundamenta o desvirtúa la responsabilidad del investigado.
- c. Las normas infringidas y la calificación de la falta, si fuere el caso, o las razones que sustentan la exoneración de responsabilidad.
- d. En la parte resolutive, la sanción que se impone, si fuere competencia del decano; o la orden de remisión al Rector, cuando se tratare de faltas sancionables con suspensión o destitución.

**ARTÍCULO 19.**

Para la aplicación de la sanción de destitución, se escuchará primero el concepto, no vinculante, del Consejo Académico.

**ARTÍCULO 20.**

La resolución que decidiere de fondo el proceso disciplinario se notificará conforme a las normas legales sobre la materia.

**ARTÍCULO 21.**

Contra las resoluciones del decano que pusieren fin a la acción disciplinaria, procederán los recursos de reposición y de apelación, este último ante el Rector. Contra las dictadas por el Rector, procederán los mismos recursos, salvo el de apelación en los casos de censura pública y suspensión; el de apelación se decidirá por el Consejo Superior. Los recursos se interpondrán por escrito, en los cinco (5) días siguientes a la notificación.

**ARTÍCULO 22.**

En lo no previsto expresamente en esta reglamentación, se aplicarán las disposiciones legales generales sobre régimen disciplinario de los servidores públicos.

**ARTÍCULO 23.**

En el proceso disciplinario se aplicarán las causales de justificación e inculpabilidad que aparecen en los artículos 29 y 40 del Código Penal.

**ARTÍCULO 24.**

El término de prescripción de la acción disciplinaria será de cinco (5) años, los cuales se computarán desde el día de la consumación de la falta, o desde la realización del último acto en las faltas de carácter permanente o continuado.

La sanción disciplinaria prescribirá en el término de dos (2) años, contados desde la ejecutoria del fallo en que se impusiere.

## **ACUERDO NÚMERO \_\_\_\_ DE 20\_\_**

Por el cual se fijan criterios para la aplicación del Decreto 1279 de junio 19 de 2002.

### **EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE \_\_\_\_\_**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y,

#### **CONSIDERANDO:**

Que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1279 de junio 19 de 2002, por medio del cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales;

Que el mismo decreto fijó los factores con los cuales se asignan puntos para determinar los salarios de los docentes, así como los criterios para asignar puntos por productividad académica;

Que según el Artículo 23 del mismo decreto, corresponde al Consejo Superior reglamentar el procedimiento para el reconocimiento y liquidación de los puntos salariales por productividad académica;

Que el Artículo 25 del precitado decreto establece que la asignación y reconocimiento de bonificaciones y puntos salariales derivados de su aplicación, debe hacerlo un "Órgano Interno constituido por cada universidad para tal efecto";

#### **ACUERDA:**

### **CAPÍTULO I**

#### **COMITÉ INTERNO DE ASIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE PUNTAJE**

##### **ARTÍCULO 1.**

Crear el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP) que estará integrado de la siguiente forma:

- El Vicerrector Académico quien lo presidirá
- El Asesor de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría Académica
- El Director del Sistema de Investigaciones
- Dos (2) Decanos (uno por el área de ciencias naturales y uno por el área de ciencias humanas designados por el Consejo Académico, y
- Dos (2) profesores que ostenten la categoría de Asociado o Titular, (uno por el área de ciencias naturales y uno por el área de ciencias humanas)

**PARÁGRAFO 1.** Los representantes de los profesores serán elegidos por un periodo de dos años, por votación directa de conformidad con las normas electorales de la



universidad y el proceso será coordinado por la Secretaría General. Los representantes deberán estar escalafonados en las categorías de asociado o titular con vinculación de tiempo completo.

**PARÁGRAFO 2.** El CIARP se reunirá cada mes y preferiblemente la primera semana del mes respectivo.

### **ARTÍCULO 2.**

Serán funciones del CIARP:

- a. La asignación y reconocimiento de bonificaciones.
- b. La asignación de puntos salariales por títulos, categorías y experiencia calificada.
- c. El reconocimiento de los puntos salariales asignados a la producción académica por los pares externos.
- d. La asignación de puntos por la evaluación del desempeño docente y administrativo.
- e. La asignación de puntos por desempeño destacado en docencia y extensión.
- f. La asignación de puntos como resultado de la evaluación periódica de la productividad académica.

### **ARTÍCULO 3.**

Para el cumplimiento de sus funciones, el CIARP deberá tener en cuenta, los siguientes criterios:

- a. Calidad académica, científica, técnica, humanística, artística o pedagógica.
- b. Originalidad, relevancia y pertinencia de los trabajos con las políticas académicas.
- c. Contribución al desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales definidos en las políticas de la Universidad.

**ARTÍCULO 4.** Una vez reconocida por el Rector, este Comité comunica la decisión de asignación de puntaje a la División de Personal o Personal Docente, a la Facultad respectiva y al docente interesado.

## **CAPÍTULO II**

### **SISTEMA DE EVALUACIÓN PERIÓDICA DE PRODUCTIVIDAD Y SELECCIÓN DE PARES EXTERNOS**

### **ARTÍCULO 5.**

La Universidad asignará a sus profesores puntos con carácter salarial por evaluación periódica de productividad académica a que hacen referencia los Artículos 10, 15, 16 y 20 del Decreto 1279 de 2002 conforme a las siguientes reglas:

- a. La evaluación será anual. Se establece como fecha oficial para la recepción de la respectiva productividad académica por el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP) para que se adelanten los trámites respectivos, el primer trimestre calendario de cada año.
- b. El CIARP, una vez ha verificado que el producto cumple con los requisitos para ser evaluado, seleccionará de las listas de COLCIENCIAS dos (2) evaluadores y les enviará una copia del producto con el formato de evaluación de productividad académica.
- c. Para efectos de control del tiempo y del pago de la bonificación al evaluador, se enviará copia a la vicerrectoría académica de la Universidad y a la vicerrectoría académica de la universidad o a la institución a la cual pertenece el par académico externo.
- d. El par externo dispone de un plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud para producir la evaluación.
- e. Después de evaluar el producto, el par externo lo devolverá adjuntando los formatos de evaluación al CIARP que solicitó la evaluación y enviará copia de la carta de remisión a la vicerrectoría de su universidad o institución a la que pertenezca.
- f. El CIARP que solicitó la evaluación del producto, una vez certifique que se ha cumplido con los requisitos exigidos por la universidad, informará de este hecho a la vicerrectoría académica para que se proceda a realizar el pago.
- g. Si el par externo tiene algún impedimento para realizar la evaluación, devolverá el producto con la respectiva justificación al CIARP, en los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud, con copia de la carta de remisión a la vicerrectoría académica de su universidad o a la institución a que pertenezca. En este caso, el CIARP procederá a seleccionar otro par para evaluar el producto.

**PARÁGRAFO 1.** Para la selección de los pares académicos de la lista de COLCIENCIAS se tendrán en cuenta criterios como:

- La categoría del profesor en el escalafón en el caso de profesores universitarios
- Nivel de formación académica
- Área de desempeño

**PARÁGRAFO 2.** Para la selección de los pares externos, el CIARP debe asegurar la rotación de los pares entre las diferentes universidades, evitando la repetición de un mismo evaluador, o de un grupo restringido de ellos, en procesos de evaluación consecutivos.

**PARÁGRAFO 3.** Los productos académicos de un mismo docente o grupo de docentes cuyos contenidos correspondan a una misma línea temática serán enviados a los mismos pares externos para que evalúen teniendo en cuenta la especificidad de cada uno de ellos.

#### **ARTÍCULO 6.**

De acuerdo con los conceptos de los pares externos y las disposiciones del Decreto 1279 de 2002, el CIARP clasificará y ratificará el puntaje del producto académico.

**PARÁGRAFO.** Cuando la calificación de los dos evaluadores difiera en un 40% o más de los puntos máximos del producto, el CIARP convocará a un tercer evaluador y la calificación final será el promedio de las dos calificaciones más cercanas.

#### **ARTÍCULO 7.**

El pago para cada evaluador externo por cada producto será el equivalente a un tercio (1/3) del salario mínimo mensual legal vigente.

#### **ARTÍCULO 8.**

Los puntos asignados, tanto salariales como de bonificaciones, deberán constar en acto administrativo proferido por el Rector y comunicado por el CAP al docente respectivo, a la sección de Recursos Humanos y a la Facultad correspondiente. Contra esta decisión sólo procederá el Recurso de Reposición.

## **CAPITULO III**

### **DEL RECONOCIMIENTO DE PUNTOS POR ACTIVIDADES ACADÉMICO-ADMINISTRATIVAS**

#### **ARTÍCULO 9.**

El reconocimiento de puntos por gestión académico – administrativa se hará con base en el procedimiento que se describe a continuación: Una vez realizado el proceso de evaluación, el concepto expedido por el Consejo Superior, Académico o de Facultad según sea el caso, mediante el cual se señala la calificación obtenida por el profesor comisionado en cargos de dirección académico-administrativa, se remitirá al CIARP para que continúe el trámite correspondiente.

El procedimiento es el siguiente:

1. La evaluación del desempeño del Rector por los Consejos Superior y Académico.
2. La evaluación del Secretario General por los Consejos Superior, Académico y el Rector.
3. La evaluación del desempeño de los Vicerrectores por el Consejo Académico y el Rector, mediante la utilización de un instrumento de evaluación que deben llenar sus integrantes con derecho a voz y voto.
4. La evaluación del desempeño de los Decanos será por los Vicerrectores y Consejo de Facultad.
5. La evaluación del desempeño de los directores de departamento por el colectivo del departamento y Decano.

6. Director de programa por el Consejo de Facultad y Decano, mediante la utilización de un instrumento de evaluación que deben llenar los miembros del consejo con derecho a voz y voto.
7. La evaluación de los jefes de división, los jefes de oficina, director de la oficina de investigación, extensión o los jefes de centros, las hará el Vicerrector al que se encuentra adscrita la dependencia.

**PARÁGRAFO 1.** Además del formulario, en todos los casos se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. El plan de trabajo
- b. El informe de gestión que presenten obligatoriamente todos los profesores que ocupan cargos académico – administrativos.

**PARÁGRAFO 2.** Las evaluaciones se realizarán anualmente mediante la utilización de un instrumento específico que deben llenar los integrantes de las instancias competentes. Los instrumentos serán elaborados por la oficina de planeación y aprobados por el Consejo Académico.

**PARÁGRAFO 3.** En todos los casos la evaluación del superior jerárquico corresponderá al 60% del total y el porcentaje restante será distribuido por partes iguales entre las otras instancias evaluadoras.

#### **ARTÍCULO 10.**

El proceso de evaluación del desempeño en cargos académico – administrativos se hará anualmente dentro de los tres (3) primeros meses del año siguiente. Para el efecto las instancias competentes programarán una sesión. El profesor en comisión o en desempeño de funciones académico-administrativas debe presentar, a más tardar en la segunda semana de iniciación del calendario académico, el respectivo informe de gestión.

#### **ARTÍCULO 11.**

El CIARP asignará y reconocerá los puntos por la gestión académica administrativa según los siguientes niveles:

- a. Para una calificación de desempeño Excelente (entre 91 y 100 puntos), se asignará el 100% de los puntos previstos
- b. Para una calificación de desempeño Bueno (entre 81 y 90 puntos), se asignará el 80% de los puntos previstos
- c. Para una calificación de desempeño Satisfactoria (entre 70 y 80 puntos), se asignará el 60% de los puntos previstos.
- d. Para una calificación de desempeño inferior a 70 puntos no habrá asignación de puntaje.

## **CAPÍTULO IV**

### **DEL RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO DESTACADO EN LABORES DE DOCENCIA Y EXTENSIÓN**

#### **ARTÍCULO 12.**

Para el reconocimiento de actividades destacadas en labores de extensión no se tendrán en cuenta las que hayan sido reconocidas por los factores de productividad académica en salario o bonificaciones ni las que le generen ingresos adicionales al profesor.

La evaluación del desempeño destacado en labores de extensión se hará con base en un documento en el cual el profesor sustente la presencia de la Universidad ante la comunidad, la relevancia académica y social del servicio, su complejidad y singularidad y un informe de la comunidad beneficiada.

El documento debe ser conocido y respaldado por la unidad académica básica a la que pertenece el profesor.

#### **ARTÍCULO 13.**

Los puntajes salariales anuales que se podrán asignar a los profesores destacados en docencia y en extensión son los siguientes:

En la categoría de titular: hasta 5 puntos.

En la categoría de asociado: hasta 4 puntos.

En la categoría de asistente: hasta 3 puntos.

En la categoría de auxiliar: hasta 2 puntos.

Para su asignación, como factor salarial, solamente se tendrán en cuenta los resultados de desempeño excelente y bueno que corresponden a una calificación igual o superior al 80%. Las calificaciones entre el 70% y el 79%, darán lugar a bonificación.

**PARÁGRAFO 1.** En un mismo período un profesor no podrá acumular reconocimientos simultáneos por docencia y por extensión.

**PARÁGRAFO 2.** A los profesores que ocupen cargos de dirección académico-administrativa no se les podrán asignar puntos por lo establecido en este artículo.

## **CAPÍTULO V**

### **DEL RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA CALIFICADA**

#### **ARTÍCULO 14.**

A partir del 1o. de enero del año 2003 el CIARP asignará los dos (2) puntos por experiencia calificada de que trata el numeral II del artículo 18 del decreto 1279 de 2002 a los profesores que hayan cumplido sus compromisos académicos en el año inmediatamente anterior, según el acuerdo de evaluación de este Consejo, y atendiendo el informe respectivo.

El concepto será remitido por el jefe inmediato del profesor al CIARP.

## **CAPÍTULO VI**

### **DEL RECONOCIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA**

#### **ARTÍCULO 15.**

Para efectos de la asignación de puntos de producción académica el profesor debe enviar al Comité de asignación de puntos (CAP) mediante oficio radicado en la oficina de archivos y correspondencia dos (2) ejemplares del trabajo a calificar. El CAP se asesorará del Consejo de Facultad o de un especialista según lo estime conveniente, teniendo en cuenta el artículo 48 del presente Estatuto. Designará dos evaluadores los cuales tendrán plazo de 30 días para rendir su informe. El Comité de Asignación de Puntos tendrá 60 días contados a partir de la fecha de recepción de los trabajos para concluir el proceso de asignación de puntos de producción académica cuyos resultados serán enviados a las oficinas de Vicerrectoría Académica y Personal para los efectos legales a que hubiere lugar. El Rector en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles expedirá la resolución a que hubiere lugar.