



UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA

MARCO GENERAL PROFESORAL **CONSEJO DE GOBIERNO**

2011

DEFINICIÓN DE MARCO GENERAL PROFESORAL

Conjunto de lineamientos que orienta a los Rectores y a los Consejos Académicos de la Sede y las Seccionales para el diseño y reforma del Estatuto Profesoral específico en el cual se determinan las normas y los procedimientos que regulan la actividad académica de los profesores.

LINEAMIENTOS DEL ESTATUTO ORGÁNICO PARA EL MARCO GENERAL PROFESORAL

Capítulo IV: Estructura y Organización de la Universidad

Artículo 12: Funciones del Consejo de Gobierno

Numeral 4:

Aprobar el marco general del reglamento estudiantil tanto de pregrado como de postgrado, al cual se sujetarán los reglamentos estudiantiles específicos de la Sede y las Seccionales, así como el **MARCO GENERAL PROFESORAL** al cual se sujetarán los estatutos docentes de la Sede y las Seccionales, y los demás reglamentos generales para el funcionamiento de la Universidad, con el fin de encauzar la organización académica, administrativa y financiera, y hacer a estos reglamentos las reformas que considere oportunas.

Capítulo IV: Estructura y Organización de la Universidad

Artículo 25: Funciones de los Rectores de Sede y Seccionales

Numeral 9:

Aprobar, previa consulta al Consejo Académico, los proyectos de estructura organizacional para la respectiva sede o seccional, el reglamento estudiantil específico de la Sede o la Seccional con sujeción a lo que disponga el marco general estudiantil, el estatuto profesor de la Sede o la Seccional respectiva conforme al **MARCO GENERAL PROFESORAL**, y los reglamentos internos con sujeción a los reglamentos generales que expida el Consejo de Gobierno.

Capítulo V: Los Profesores de la Universidad

Artículo 41: Profesores

Son profesores de la Universidad, independientemente del tipo de vinculación contractual, todas las personas que desempeñen funciones de docencia, investigación, proyección social y bienestar institucional. Los profesores son designados por el Rector respectivo y desempeñan sus funciones acorde con los lineamientos establecidos en el Proyecto Educativo Bonaventuriano. Las formalidades de vinculación académica, régimen disciplinario, evaluación, estabilidad, derechos, obligaciones e incentivos y escalafón docente están determinadas en el estatuto profesor que, con sujeción al **MARCO GENERAL PROFESORAL** que expida el Consejo de Gobierno, establezcan la sede y cada seccional mediante reglamentación que expida el Rector conforme al artículo 25. Es entendido que en materia de régimen disciplinario se garantizará el principio fundamental del debido proceso.

PRINCIPALES REFERENTES LEGALES

LEY 30 DE 1992. TITULO TERCERO.

CAPITULO III. Del personal docente y administrativo.

Artículo 75. El **ESTATUTO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO** expedido por el Consejo Superior Universitario, deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas.
- b) Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.
- c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario.

d) Régimen disciplinario.

DECRETO 1295 DE 2010.

CAPÍTULO II. Condiciones para obtener el registro calificado.

Artículo 6.- Evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional.

6.1.- Mecanismos de selección y evaluación.- La existencia de documentos de política institucional, ESTATUTO DOCENTE y reglamento estudiantil, en los que se adopten mecanismos y criterios para la selección, permanencia, promoción y evaluación de los profesores y de los estudiantes, con sujeción a lo previsto en la Constitución y la ley.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA):

LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS. 2006.

FACTOR DE CALIDAD No. 3: CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A LOS PROFESORES.

CARACTERÍSTICA 11: Estatuto profesoral

La institución ha expedido y aplica un ESTATUTO PROFESORAL inspirado en una cultura académica universalmente reconocida, que contiene entre otros, los siguientes aspectos: régimen de selección, vinculación, promoción, escalafón docente, retiro y demás situaciones administrativas; derechos, deberes, régimen de participación en los organismos de dirección, distinciones y estímulos; sistemas de evaluación de desempeño y régimen disciplinario.

ASPECTOS QUE SE DEBEN EVALUAR:

- a) Estatuto profesoral con claras definiciones sobre deberes y derechos.
- b) Políticas institucionales sobre la participación de profesores en los órganos de dirección de la institución y del programa.
- c) Reglamentaciones específicas para el caso de programas académicos que, por su naturaleza, las requieran.
- d) Políticas institucionales sobre carrera docente (escalafón).
- e) Políticas institucionales y su aplicación en materia de ubicación, permanencia y ascenso en las categorías del escalafón.
- f) Disposiciones que señalan las responsabilidades inherentes a cada categoría académica.
- g) Profesores incorporados en los últimos cinco años al escalafón docente y proporción de los que fueron vinculados siguiendo las reglas vigentes.
- h) Profesores por categorías académicas.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA):

LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL. 2006.

FACTOR DE CALIDAD No.2: ESTUDIANTES Y PROFESORES.

CARACTERÍSTICA 7: Deberes y derechos del profesorado

La institución cuenta con un ESTATUTO DE PROFESORES en el que se definen, entre otros aspectos, sus deberes y derechos, el régimen disciplinario, su participación en los órganos directivos de la institución y los criterios académicos de vinculación a la institución. Dichos estatutos se aplican con transparencia y eficiencia y contribuyen efectivamente al cumplimiento de la misión institucional.

ASPECTOS QUE SE PUEDEN CONSIDERAR:

- a) Reglamentación clara y completa de deberes, derechos y participación de los profesores en los organismos de gobierno de la institución.
- b) Naturaleza del régimen disciplinario de profesores.
- c) Criterios para la aplicación del estatuto docente.
- d) Contribución del estatuto docente al logro de la misión institucional.

ESTATUTO PROFESORAL

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA

TABLA DE CONTENIDO

FUNDAMENTOS GENERALES:
DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL
DE LA PEDAGOGÍA FRANCISCANA

CAPÍTULO I
DEL ESTATUTO PROFESORAL

CAPÍTULO II
DEL PROFESOR

CAPÍTULO III
DE LA GESTIÓN PROFESORAL

CAPÍTULO IV
DE LA REMUNERACIÓN

CAPÍTULO V
DE LA EVALUACIÓN PROFESORAL

CAPÍTULO VI
DE LA CUALIFICACIÓN HUMANA Y PEDAGÓGICA

CAPÍTULO VII
DEL COMITÉ DE DESARROLLO PROFESORAL

CAPÍTULO VIII
DE LAS DISTINCIONES E INCENTIVOS

CAPÍTULO IX
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

FUNDAMENTOS GENERALES:

DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL

La Universidad de San Buenaventura es una institución de Educación Superior que desarrolla y presta servicios de alta calidad, para satisfacer las necesidades de la sociedad; afirma su identidad en la confluencia de tres dimensiones substanciales: su ser universitario, su ser católico y su ser franciscano.

Como Universidad: considera fundamentales en su acción, la búsqueda constante de la verdad; la actividad creadora; el análisis serio y objetivo de la realidad; el rigor científico y el valor intrínseco de la ciencia y de la investigación, el examen crítico de los conocimientos y la aplicación de los mismos al desarrollo de la comunidad. Cumple las funciones de docencia, investigación, proyección social y bienestar institucional infundiendo en esas funciones los valores éticos, estéticos, sociales y religiosos, y asume como notas fundamentales del ser universitario: la autonomía del saber, la corporatividad, la investigación, la creación y la transformación de la sociedad por el conocimiento.

Como católica: concibe a la comunidad universitaria como centro de desarrollo integral y reafirma la primacía de la persona en la organización y construcción de una sociedad más humana, fraterna, solidaria, justa, tolerante, democrática, centrada en la Paz y la Justicia Social. Además, asegura la presencia cristiana en el mundo universitario frente a los grandes problemas de la sociedad y de la cultura; afirma su fidelidad al mensaje cristiano tal como lo presenta la Iglesia, el cual da significado particular a la cultura y a la ciencia y considera prioritario el diálogo entre el Evangelio, la ciencia y las diversas culturas existentes en Colombia.

Como franciscana: considera a Jesucristo como centro del cosmos y de la historia; proclama la fraternidad universal de las creaturas y la reverencia por la Creación; fomenta la sencillez en el desarrollo de las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria y a través de sus diversas actividades, educa en el amor por la vida, por la justicia, por la paz, por la libertad, por el servicio a los demás y por la protección y preservación del medio ambiente.

DE LA PEDAGOGÍA FRANCISCANA

El Proyecto Educativo Bonaventuriano define la Pedagogía Franciscana como un proceso formativo que abarca cuatro dimensiones:

- **La Persona:** centro de la pedagogía franciscana.
- **Lo Cotidiano:** escenario donde acontece la vida de las personas y hacia el cual deben apuntar los fines de los procesos de formación. Esto con el propósito de enriquecer el sentido de la realidad y de la vida, mediante el diálogo de las personas consigo mismas, con los otros, con el mundo y con el Trascendente.
- **La relación dialógica fraterna:** por su connotación significativa para propiciar el respeto, la tolerancia, la participación, el reconocimiento y la promoción. De ahí que una de las tareas de la pedagogía franciscana sea la realización de la fraternidad universal. Desde

esta perspectiva, la formación integral no se reduce a transmitir o producir conocimientos, implica, sobre todo, promover el compromiso que tenemos con una sociedad más justa, solidaria y fraterna, confrontando modos poco evangélicos como la exclusión, la marginación y la discriminación.

- **Lo creativo:** entendido como el continuo movimiento de búsqueda que genera ambientes propicios para explorar, imaginar, crear y encontrar formas diferentes de ser y de saber, las cuales son indispensables para dar respuesta a las problemáticas que emergen del contexto¹.

Las actividades de los profesores toman como marco de referencia la Pedagogía Franciscana, la cual se sustenta sobre fundamentos antropológicos, epistemológicos y axiológicos. A partir de éstos se realizan las acciones pedagógicas y los procesos académicos:

a) Fundamentos antropológicos: la persona como centro de la pedagogía franciscana

Siendo la *persona* el valor central de la pedagogía franciscana, es importante tener en cuenta que no la entiende de forma genérica, sino concreta e histórica, que participa en el proceso formativo. De ahí que esta pedagogía privilegie el método intuitivo, donde la afectividad y el respeto a la espontaneidad de la persona, son principios para la interacción humana y para los fines prácticos de la educación. En la pedagogía franciscana se asume la singularidad como derecho inherente a la dimensión personal, de tal manera que respeta y no masifica los ritmos y estilos de aprendizaje del estudiante. Así mismo, propicia el análisis serio y objetivo de la realidad, y propende por la búsqueda de propuestas de solución a la problemática social y la promoción integral de la persona. Para el profesor de la Universidad de San Buenaventura, el sujeto primero de la educación es la persona, ella es el centro. Entonces, desde una antropología franciscana la persona se presenta como un ser que se caracteriza por las siguientes dimensiones²:

- La persona entendida como relación, se revela no como un ser solitario, autosuficiente o absoluto, sino como un centro o núcleo de relaciones con el mundo, con las otras personas, con el Trascendente y consigo mismo. El concepto de persona como centro de relaciones, permite articular y potenciar mejor el desarrollo de las diversas dimensiones del ser humano.
- La persona entendida como unicidad, implica, desde el modelo pedagógico bonaventuriano, una oposición “a toda formación directiva o unilateral y a la educación masificada y uniforme”³. En consecuencia, la pedagogía franciscana promueve la autonomía, la capacidad de iniciativa, el ritmo personal de aprendizaje, la valoración de las potencialidades de cada quien, de forma que, con base en el acompañamiento dialógico, cada persona defina y construya su propio proyecto de vida⁴.
- La persona como unidad integral, como totalidad, en la que convergen múltiples y diversas dimensiones integradas entre sí de un modo armónico: corporal, psíquica, espiritual, emocional, volitiva, estética, cognitiva, axiológica y social. Esta concepción se opone a toda visión fragmentaria de la persona, pues al privilegiarse una dimensión en detrimento de las otras, se sesga la realidad de la existencia humana.

¹ Cfr. P.E.B. pp. 70-71.

² Cfr. Curia Generale dei Frati Minori. *Id y enseñad. Directrices Generales para la Educación Franciscana*. Roma, Oficina de Comunicación OFM, 2009, pp. 7-9.

³ *Ibíd.* p. 33

⁴ Cfr. *Ibíd.* p. 33 - 34

- La persona como ser histórico, está ubicada en un espacio social y cultural particular, sin que esto le impida abrirse a la universalidad o a ir más allá de los límites de sus fronteras espaciales, temporales y culturales. De acuerdo a esto, la persona es un proyecto abierto, un alguien que se está haciendo, un ser en permanente formación, un ser inacabado y en constante búsqueda del sentido y la plenitud de la vida.
- La persona entendida como “homo viator”, es un ser en constante devenir; una realidad abierta e incompleta; un proyecto inacabado, siempre en un proceso dinámico de llegar a ser. La persona no “es” un ser estático, sino un continuo hacer-se. La persona se va formando (dando forma) ininterrumpidamente. La pedagogía franciscana ha de orientar y formar a la persona en la tarea indelegable de ser agente de su propia historia y destino, de su “destino” personal.

b) Fundamentos epistemológicos: un proceso de conocimiento en constante devenir

La epistemología franciscana toma el saber como un proceso de conocimiento en constante devenir, cuyo valor no depende de sí mismo o de su tradición, sino de la capacidad para responder a las inquietudes humanas y a las necesidades de la sociedad, generando posibilidades de mejoramiento en la perspectiva de un desarrollo sostenible y armónico con la naturaleza. Esta perspectiva, toma como criterio de evaluación de la profundidad y universalidad del saber, la coherencia entre pensar, sentir y obrar. Para ello requiere:

- *La búsqueda del saber a partir del contacto cognoscitivo y dinámico del hombre con su entorno.*
- *El reconocimiento del saber como un proceso riguroso, metódico, sistemático y consciente de su naturaleza y de los métodos que emplea.*
- *La concepción del saber no como algo meramente informativo, sino como condición fundamental para el desarrollo de la formación integral del hombre⁵.*

La Universidad de San Buenaventura asume igualmente el fundamento epistemológico a partir del carácter relacional de la persona humana. De esta forma problematiza la relación de la persona con el mundo, con los otros y con lo Trascendente. Desde esta perspectiva, promueve el desarrollo de saberes tanto activos como contemplativos. Visto así, el conocimiento humano se caracteriza por su función dialéctica de describir, interpretar y transformar el mundo.

Desde esta concepción, la Universidad explicita el fundamento epistemológico a partir de cuatro dimensiones⁶:

- **Universalidad del saber:** desde donde se asume una postura epistemológica y reconocimiento del saber mismo como proceso dinámico de construcción, lo cual es fundamental para la recreación del conocimiento.
- **Corporatividad del saber:** se reconoce el conocimiento como un proceso y producto de una acción comunitaria a través de diferentes épocas del desarrollo humano.
- **Autonomía del saber:** el compromiso de cada uno de los miembros de la comunidad Bonaventuriana, es cada vez mayor, pues el proyecto educativo plantea la necesidad de asumir una postura autónoma que favorezca la capacidad de cognición y creación y una autonomía que realmente comprometa con la construcción de una mejor sociedad.

⁵ Cfr. P.E.B., pp. 47-48.

⁶ Cfr. Ibid., pp. 68-72.

- **Investigación y creación:** la investigación y la creación deben ser eje a partir del cual se responda a las exigencias cognoscitivas, sociales y educativas de la época, para enfrentar los retos que impone el nuevo siglo a los profesionales.

c) Fundamentos axiológicos: incidencias morales que conlleva la centralidad de la persona

La pedagogía franciscana propende por un saber autorregulado por criterios éticos, que parten del respeto a la dignidad inviolable de la persona humana y se orientan hacia la construcción de una sociedad cada vez más justa, solidaria y armónica con la naturaleza. Esta perspectiva ética implica un doble discernimiento: por una parte, tomar conciencia de los esquemas personales y sociales que se oponen a la vida, para denunciarlos y contribuir a su superación; y, por otra, abrir los ojos de la fe y la esperanza para detectar, en medio de la crisis, los caminos emergente de la humanidad, abrirles cauce en nuestra propia vida y anticipar la apertura a un mundo cada vez mejor.

La demanda de criterios morales que se evidencia en la cultura actual, entraña un cambio profundo de actitudes. En este contexto es donde la pedagogía franciscana puede y debe proponer como alternativa ética una idea de persona que sea abierta a lo trascendente y portadora de una dignidad que la constituye en un absoluto que no se puede manipular, objetivar o engañar.⁷ Por lo tanto, en lo que tiene que ver con los valores que sustentan esta pedagogía, es necesario asumir los siguientes desafíos:

- Defender la dignidad y la libertad de la persona como expresión de su proceso de desarrollo en todas sus dimensiones.
- Asumir y exigir respetuosas relaciones interpersonales como expresión de auténtica vida en comunidad.
- Vivir la ética cristiana en todas sus acciones y decisiones.
- Desarrollar la pedagogía de los valores cristianos y franciscanos que garantizan una concepción integral y holística del hombre desde la perspectiva de la fraternidad y la justicia social.
- Construir la historia institucional teniendo como referente a Jesucristo, para que el hombre experimente el Evangelio y luce por propagarlo.
- Liderar procesos de crecimiento axiológico de rechazo y denuncia contra todas las formas de corrupción, deshonestidad, injusticia, discriminación y exclusión.
- Proponer, respetar y apoyar reflexiones y acciones que promuevan la vida y los derechos humanos⁸.

Teniendo la persona como eje central de toda la propuesta educativa, la Universidad de San Buenaventura favorece la asimilación de los valores franciscanos, entre los cuales cabe destacar los siguientes:

- ***El amor***
- ***La fraternidad universal***
- ***El sentido de la justicia***
- ***La paz***
- ***La pasión por la vida y la verdad***

⁷ Cfr. Curia Generale dei Frati Minori. Op. Cit., pp. 17-18.

⁸ P.E.B. p.46

- *La solidaridad*
- *La capacidad de asombro y admiración*
- *La sencillez*
- *El respeto*
- *La responsabilidad*
- *La tolerancia y el reconocimiento del otro como un igual*
- *La alegría*

CAPÍTULO I **DEL ESTATUTO PROFESORAL**

ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN

El Estatuto Profesoral es la carta de principios y reglas que rigen las relaciones funcionales del cuerpo docente de la Universidad. En él se señalan las funciones, las obligaciones y derechos que tienen todos los profesores de la Universidad. Define estructuras y características de vinculación, evaluación y promoción de los profesores, establece el escalafón profesoral, crea categorías en distintas modalidades y orienta las actividades correspondientes.

ARTÍCULO 2. SENTIDO

La Universidad de San Buenaventura, concibe el régimen organizativo y reglamentario como un medio que debe servir para el desarrollo integral de las personas que componen la comunidad universitaria. En este sentido, las normas han de generar espacios que propicien el libre desarrollo de la personalidad, en coherencia con la promoción del bien común y los principios institucionales estipulados en el Proyecto Educativo Bonaventuriano (PEB). Por consiguiente, el Estatuto Profesoral debe ser entendido no como un dispositivo homogeneizador que coarta las diferencias, o como una camisa de fuerza que limita el comportamiento de los profesores, sino como una carta de navegación para guiar la vida académica hacia los valores y principios que fundamentan la Institución. De ahí que el Estatuto Profesoral sea propuesto, en primer lugar, como una herramienta idónea para el cumplimiento de la Misión Institucional y, en segundo lugar, como un conjunto de normas que brinda criterios para orientar adecuadamente el ejercicio educativo y las relaciones de los profesores con la Universidad y con la comunidad académica.

ARTÍCULO 3. INTERÉS

El Estatuto Profesoral, responde al interés de la Universidad de San Buenaventura por generar orientaciones, programas y estrategias conducentes a la conformación y cualificación de un equipo de profesores con competencias disciplinares, pedagógicas, investigativas y personales, que favorezcan la formación integral de los estudiantes, y que sean capaces de construir escenarios y alternativas que correspondan a las necesidades y problemáticas del país, en concordancia con la misión y visión de la Universidad.

ARTÍCULO 4. OBJETIVOS

- a. Gestionar procesos que posibiliten el desarrollo de las competencias disciplinares, profesionales, investigativas, pedagógicas y personales de los profesores en beneficio de la formación integral de los estudiantes, y cumplir la Misión y Visión institucionales.

- b. Facilitar el ejercicio de la docencia, la investigación, la proyección social y el bienestar institucional de los profesores, con el propósito de consolidar la acción de la Universidad en el ámbito nacional e internacional, y contribuir al mejoramiento continuo de la actividad académica y de la gestión de la Universidad.
- c. Establecer políticas y procedimientos para los profesores, sin menoscabo de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad, en el Proyecto Educativo Bonaventuriano y en el Modelo Pedagógico de la Institución, en relación con su selección, vinculación, escalafón, remuneración, formación, capacitación, desempeño, promoción, motivación, evaluación, desvinculación, derechos, deberes, participación en los organismos de dirección, régimen disciplinario y demás aspectos académicos y administrativos.

CAPÍTULO II **DEL PROFESOR**

ARTÍCULO 5. CONCEPTO

El profesor de la Universidad de San Buenaventura es una persona seleccionada por su gran calidad humana y por sus méritos académicos. Para el Proyecto Educativo Bonaventuriano, el profesor es: “una persona que conoce, respeta, comparte y se identifica con la misión de la institución y, acorde con ella, actúa en su modo de vida y en su labor de formación. El docente bonaventuriano practica la pedagogía franciscana...”⁹.

ARTÍCULO 6. CARACTERÍSTICAS

El profesor vinculado a la Universidad de San Buenaventura, es un facilitador del aprendizaje y del proceso de formación integral, capaz de diseñar y desarrollar estrategias metodológicas en la docencia, la investigación, la proyección social y el bienestar institucional.

Se caracteriza por:

- a. *Conocer y comprometerse con la realización de la misión del Proyecto Educativo Bonaventuriano, asumiendo de manera responsable y consciente la práctica pedagógica en el área de su competencia profesional, aceptando íntegramente la reglamentación que rige la vida universitaria bonaventuriana.*
- b. *Su competencia académica, disciplinaria y pedagógica, su idoneidad profesional, su actitud ética responsable, basada en los valores franciscanos que promueve la Universidad; su dinamismo no solo para impulsar en los estudiantes un aprendizaje autónomo, sino para orientar su capacidad analítica, investigativa, creativa y de autoformación.*
- c. *Ser un facilitador del aprendizaje, capaz de diseñar y desarrollar estrategias metodológicas que respondan a las características de los saberes y a las personas que los reciben, teniendo en cuenta las condiciones de su entorno sociocultural.*
- d. *Comprender que su práctica formativa trasciende el ámbito de la discusión conceptual y el quehacer profesional y que tiene una dimensión ética y valorativa que le exige poseer una coherencia entre los principios y valores que promueve y al mismo tiempo constituirse en modelo de acción dentro y fuera de la Universidad.*

⁹ P.E.B. pp. 54-55.

- e. *Asumir una actitud comprometida con la investigación, abierta a la realidad, articulada al proceso de enseñanza-aprendizaje, y realizar un esfuerzo continuo de mejoramiento de su práctica formativa, de actualización y apropiación científica, pedagógica y profesional en la disciplina que orienta.*
- f. *Ser un orientador de procesos que propicia el respeto, la participación, el reconocimiento y la aceptación del otro y promueve actividades para estimular en los estudiantes la capacidad de aprendizaje, de crítica, de innovación, creatividad y de autoformación.*
- g. *Ser un profesional solidario, cooperador, con conciencia social, abierto al cambio, capaz de construir escenarios, alternativas y perspectivas realistas de acuerdo con las necesidades y problemáticas del país; y contribuir a la formación de la comunidad académica bonaaventuriana e integrarse a ella como miembro comprometido en su consolidación y desarrollo.*

ARTÍCULO 7. FUNCIONES

El cuerpo profesoral de la Universidad de San Buenaventura está conformado por las personas que estando a su servicio, en programas de pregrado o posgrado, ejercen directa y primordialmente funciones relacionadas con:

- a. Docencia
- b. Investigación
- c. Extensión o proyección social
- d. Bienestar Universitario
- e. Apoyo a la administración de lo académico

ARTÍCULO 8. MODALIDADES

Existen cinco modalidades de profesores:

- a. Regular: es aquel de tiempo completo, de medio tiempo o de dedicación exclusiva
- b. De Cátedra: es aquel contratado por la Institución para prestar sus servicios sólo en docencia
- c. Honorario: es aquel que por su amplia trayectoria académica y producción investigativa, y que encontrándose vinculado a otra entidad nacional o extranjera, es llamado a ejercer alguna de las funciones sustantivas estipuladas en el presente Estatuto. Sus condiciones laborales estarán fijadas en los convenios interinstitucionales, que para tal efecto se establezcan
- d. Invitado: es aquel que, por sus cualidades disciplinares, académicas y profesionales, es vinculado a la Universidad para atender necesidades de los programas académicos o de algunos proyectos específicos
- e. Ad-honorem: es un profesor de cátedra sin vínculo laboral con la Institución sin derecho a recibir remuneración alguna de ésta, y quien también se regirá por toda la normatividad de la Universidad

ARTÍCULO 9. PROFESOR REGULAR

- a. El profesor de tiempo completo tiene una dedicación semanal de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad. El profesor se compromete a desarrollar el plan de trabajo que convenga con el Decano de Facultad, previo concepto favorable del Consejo de Facultad.
- b. El profesor de medio tiempo tiene una dedicación semanal de la mitad de la establecida para el profesor de tiempo completo.

- c. El profesor de dedicación exclusiva es aquella persona que en virtud a los requerimientos institucionales y sus competencias profesionales y académicas, dedica la totalidad de su tiempo laboral a la Universidad de San Buenaventura, para el desarrollo de actividades previstas en el artículo de la calidad del profesor. En todo caso dicha condición estará soportada en un contrato firmado entre las partes con la especificación de condiciones.

ARTÍCULO 10. DEDICACIÓN SEMANAL

Mediante Resolución de cada Rectoría, la Sede y las Seccionales establecerán el número de horas correspondientes a la jornada laboral semanal y la dedicación mínima y máxima del ejercicio de la docencia, para cada una de las dedicaciones semanales establecida en los artículos anteriores. En la Resolución, cada Rector establecerá los criterios bajo los cuales los profesores podrán ser contratados en horas adicionales a su contrato de trabajo, por fuera del horario laboral asignado.

ARTÍCULO 11. FUNCIONES DE DOCENCIA

Se entiende por docencia el tiempo que el profesor dedica de manera programada y aprobada en los planes de trabajo, a:

- a. Cursos teóricos.
- b. Cursos prácticos.
- c. Cursos teórico-prácticos.
- d. Laboratorios.
- e. Tutorías y Asesorías a estudiantes.

Parágrafo 1.

El Consejo Académico a solicitud de los Consejos de Facultad, podrá determinar otras actividades susceptibles de ser consideradas como docencia.

Parágrafo 2.

La diferencia entre las horas de dedicación total del profesor y las de docencia, deberán ser invertidas por el profesor en actividades tales como: preparación de clases, atención a estudiantes, participación en los diferentes cuerpos colegiados y organismos de gobierno y gestión del programa, la Facultad o la Universidad; supervisión y consultoría de prácticas profesionales, participación en proyectos de investigación, asesoría de trabajos de grado, tutoría de semilleros de investigación, proyectos de proyección social,...

ARTÍCULO 12. DEFINICIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL PROFESOR

Es el compromiso que adquieren los profesores de la Universidad para realizar actividades en el campo de la docencia, la investigación, la creación artística, la proyección social, el bienestar o la administración académica, sin perjuicio de las demás inherentes a su condición de miembro de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 13. MARCO DEL PLAN DE TRABAJO DEL PROFESOR

Deberá estar enmarcado en los planes y programas institucionales, y en los planes estratégicos de las unidades académicas y constituirá la base para el informe de actividades y la evaluación del profesor. Debe incluir actividades por realizar, el grado de responsabilidad que le compete frente a cada una de ellas y el tiempo de dedicación a las mismas. Se elaborará por periodos académicos, deberá concertarse con el jefe inmediato y recibir la aprobación del Decano.

CAPÍTULO III
DE LA GESTIÓN PROFESORAL

ARTÍCULO 14. DERECHOS DE LOS PROFESORES

- a. Beneficiarse de las prerrogativas que se deriven de la Constitución Política, de las Leyes, del Estatuto Orgánico y de las demás normas de la Universidad.
- b. Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar, a su real saber y entender, las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos, políticos y artísticos, de conformidad con el principio de libertad de cátedra.
- c. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, tecnológico, técnico y artístico, de acuerdo con los planes que adopte la Universidad.
- d. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.
- e. Disponer de la propiedad intelectual o de industria, derivados de las producciones de su ingenio, en las condiciones que proveen las leyes y los reglamentos de la Universidad.
- f. Elegir y ser elegido para las representaciones que corresponden a los profesores, de conformidad con lo establecido en las normas de la Universidad.
- g. Ascender en el Escalafón Profesoral y permanecer en el servicio, dentro de las condiciones que determinen las normas pertinentes.
- h. Acceder a las distinciones y reconocimientos que la Universidad tiene para sus profesores.

ARTÍCULO 15. DEBERES DE LOS PROFESORES

- a. Cumplir las obligaciones que se derivan de la Constitución Política, las leyes, el Estatuto Orgánico de la Universidad, el Proyecto Educativo Bonaventuriano y demás normas de la institución.
- b. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- c. Planear, evaluar y controlar los procesos académicos que cumple dentro de la Universidad.
- d. Actualizar periódicamente los contenidos de las asignaturas, de acuerdo con las directrices Institucionales.
- e. Asesorar el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante para que éste aprenda a buscar activamente la información por medio de la identificación y el uso racional de los recursos disponibles.
- f. Realizar actividades científico-investigativas inherentes a su función como profesor.
- g. Actualizar continuamente sus fundamentos pedagógicos, y los medios, mecanismos y sistemas de instrucción para su utilización en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- h. Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo a que se ha comprometido.
- i. Cumplir las normas inherentes a la ética profesional y a su condición de profesor.
- j. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Universidad, colegas, discípulos y dependientes.
- k. Ejercer la actividad académica con la objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- l. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- m. Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- n. Dentro de las normas vigentes y previa programación, participar en las actividades de

- extensión, proyección social, y servicios que la Universidad determine.
- o.** No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influjo de narcóticos, drogas enervantes o cualquier sustancia no prescrita debidamente que altere su normal desempeño y relación interpersonal.
 - p.** No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, ni impedir o tratar de impedir el desarrollo normal de las actividades de la Universidad.
 - q.** Asesorar a la Universidad, en materia docente, administrativa, técnica, o científica, cuando se le solicite.
 - r.** Cumplir las comisiones que se le asignen.
 - s.** Respetar los derechos consagrados en este Estatuto.
 - t.** Participar en los programas de capacitación, cursos, seminarios de actualización y en todas aquellas actividades que la Universidad de San Buenaventura programe con el fin de mejorar la calidad académica y mantener la excelencia Institucional.
 - u.** Asistir a las reuniones a las cuales sea citado.

ARTÍCULO 16. SELECCIÓN

Los profesores regulares de medio tiempo, de tiempo completo y de dedicación exclusiva, serán seleccionados mediante concurso público de méritos, el cual será reglamentado de acuerdo con las necesidades institucionales y serán vinculados mediante contrato laboral en el cual deberá constar la categoría, la remuneración y la dedicación.

Corresponde a los Decanos de las Facultades y a los Directores de las Unidades, conjuntamente con la Vicerrectoría Académica, notificar la existencia de vacantes, definir el perfil profesional del profesor y presentar a la Rectoría los respectivos candidatos.

ARTÍCULO 17. INDUCCIÓN

El profesor que ingrese al servicio deberá ser instruido por el Decano del campo de conocimiento correspondiente, sobre sus funciones, sin perjuicio de otros procesos de inducción que determine o estipule la Universidad.

ARTÍCULO 18. ESCALAFÓN

Para efectos de la promoción de los profesores de tiempo completo, de medio tiempo, y de dedicación exclusiva, la Universidad de San Buenaventura, se regirá por el Escalafón Profesor, el cual comprenderá las siguientes categorías:

- a.** Profesor Auxiliar.
- b.** Profesor Asistente.
- c.** Profesor Asociado.
- d.** Profesor Titular.

ARTÍCULO 19. CUMPLIMIENTO

La pertenencia al Escalafón de los profesores de tiempo completo, de medio tiempo, y de dedicación exclusiva y su permanencia en el mismo, estará sujeta al cumplimiento de los requisitos establecidos.

ARTÍCULO 20. REQUISITOS DEL PROFESOR AUXILIAR

- a.** Tener título profesional universitario en la disciplina en la cual se desempeña como profesor. Deberá presentar acta de grado y certificado de calificaciones.

- b.** Acreditar experiencia docente de al menos un (1) año en Instituciones de Educación Superior o profesional por el mismo tiempo.
- c.** Acreditar asistencia a un curso en el área de pedagogía y/o docencia universitaria con una intensidad mínima de 120 horas. Quedarán exentos quienes posean titulación de pregrado o posgrado en el área de las ciencias de la educación.
- d.** Demostrar en la lengua materna competencia lectora, escritural y oral mediante pruebas que defina la Universidad.

ARTÍCULO 21. REQUISITOS DEL PROFESOR ASISTENTE

- a.** Certificar la asistencia y participación en cursos de cualificación pedagógica.
- b.** Acreditar experiencia docente de al menos un (1) año en Instituciones de Educación Superior.
- c.** Certificar comprensión lectora en una segunda lengua.
- d.** Acreditar título de postgrado a nivel de especialización.
- e.** Acreditar al menos una producción intelectual reciente, debidamente publicada y difundida en medios de reconocida calidad. Son ejemplos: libros, artículos en revistas indexadas, desarrollos tecnológicos con registro legal y obras de creación artística.
- f.** Demostrar en la lengua materna competencia lectora, escritural y oral mediante pruebas que defina la Universidad.

ARTÍCULO 22. REQUISITOS DEL PROFESOR ASOCIADO

- a.** Certificar la asistencia y participación en cursos de cualificación pedagógica.
- b.** Acreditar al menos dos producciones intelectuales recientes, debidamente publicadas y/o difundidas en medios de reconocida calidad. Son ejemplos: libros, artículos en revistas indexadas, desarrollos tecnológicos con registro legal y obras de creación artística.
- c.** Acreditar título de postgrado a nivel de Maestría.
- d.** Certificar comprensión comunicativa en una segunda lengua.
- e.** Acreditar experiencia docente de al menos tres (3) años en Instituciones de Educación Superior.

ARTÍCULO 23. REQUISITOS DEL PROFESOR TITULAR

- a.** Certificar la asistencia y participación en cursos de cualificación pedagógica.
- b.** Acreditar al menos tres producciones intelectuales recientes, debidamente publicadas y difundidas en medios de reconocida calidad. Son ejemplos: libros, artículos en revistas indexadas, desarrollos tecnológicos con registro legal y obras de creación artística.
- c.** Acreditar título de postgrado a nivel de Doctorado.
- d.** Certificar comprensión comunicativa en una segunda lengua.
- e.** Acreditar experiencia docente de al menos tres (3) años en Instituciones de Educación Superior.

ARTÍCULO 24. CONVALIDACIÓN

Los títulos académicos obtenidos en Instituciones de Educación Superior extranjeras deberán estar debidamente convalidados por el Ministerio de Educación Nacional o la entidad encargada por el Gobierno Nacional para ello, para que sean válidos como cumplimiento del requisito en el escalafón docente.

CAPÍTULO IV DE LA REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 25. COMPONENTES

La remuneración mensual para los Profesores Regulares de medio tiempo y tiempo completo de la Universidad de San Buenaventura se fijará teniendo en cuenta un componente básico y un componente variable.

ARTÍCULO 26. COMPONENTE BÁSICO

El componente básico de la remuneración mensual para los Profesores Regulares de medio tiempo y tiempo completo será definido por la Rectoría de acuerdo con el escalafón en el que quede clasificado el profesor.

ARTÍCULO 27. COMPONENTE VARIABLE

El componente variable de la remuneración mensual para los Profesores Regulares de medio tiempo y tiempo completo estará conformado por pagos que se realizarán en ocasiones especiales y que no serán constitutivos de salario.

Parágrafo 1.

Se consideran como ocasiones especiales para el otorgamiento de componente variable de la remuneración de los Profesores Regulares de medio tiempo y tiempo completo, todas aquellas actividades en las que participe el profesor por fuera de su plan de trabajo.

Parágrafo 2.

De acuerdo con el nivel de participación del Profesor en las actividades, los ingresos económicos que ellas generen y las capacidades financieras de la Universidad, se decidirá, previo a la participación del Profesor en dichas actividades, el valor como componente variable de la remuneración que percibirá.

CAPÍTULO V DE LA EVALUACIÓN PROFESORAL

ARTÍCULO 28. EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

La promoción de los profesores dentro del escalafón y su permanencia en él, se hará con base en la evaluación y logros del plan de trabajo concertado con su Decano o Director de Unidad, y aprobado por el respectivo Consejo de Facultad, o Comité de Unidad. El plan de trabajo debe contener las responsabilidades concertadas al nivel de docencia, investigación, asesoría, extensión, dirección administrativa y académica o capacitación.

ARTÍCULO 29. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Será objetivo, confiable, oportuno, veraz, público y periódico, de manera que garantice igualdad de tratamiento y derecho de controversia sobre las decisiones. Tendrá en cuenta los informes que deben presentar el Decano o Director de Unidad, el Director de programa y el profesor, sobre el cumplimiento del plan de trabajo concertado, un informe sobre la evaluación practicada por los estudiantes a su cargo, y las demás estrategias de autoevaluación y coevaluación que se determinen.

ARTÍCULO 30. CATEGORÍAS

El sistema de evaluación califica el desempeño del profesor cualitativamente de acuerdo con las siguientes categorías:

- a. Excelente
- b. Muy bueno
- c. Bueno
- d. Regular
- e. Deficiente
- f. Muy deficiente

ARTÍCULO 31. INFORMES SEMESTRALES

Los Decanos y los Directores de Unidades elaborarán informes semestrales de la actividad de los Profesores Regulares adscritos a su dependencia, los cuales serán presentados y avalados por los Consejos de Facultad o los Comités de Unidad, remitiendo su concepto por escrito a la Vicerrectoría Académica.

Parágrafo.

Los resultados de la evaluación de los profesores, deben ser compartidos con éstos, tan pronto terminen las actividades académicas de cada período, buscando reflexión y mejoría de las prácticas pedagógicas.

ARTÍCULO 32. EVALUACIONES INSATISFACTORIAS

Cuando se tengan dos (2) evaluaciones insatisfactorias en forma consecutiva del desempeño del profesor, se deberá notificar a la Oficina de Talento o Gestión Humana, para que se acuerde el procedimiento a seguir.

CAPÍTULO VI **DE LA CUALIFICACIÓN HUMANA Y PEDAGÓGICA**

ARTÍCULO 33. MECANISMOS PARA LA CUALIFICACIÓN

Son mecanismos para propiciar la cualificación humana y pedagógica de los Profesores Regulares de medio tiempo y tiempo completo, los siguientes:

- a. Comisiones:
 - De Estudio
 - Académicas
 - Ad-Honorem
- b. Periodos Sabáticos.
- c. Participaciones en Cursos de Capacitación y Formación que no correspondan a las Comisiones consagradas en el presente Artículo.

ARTÍCULO 34. COMISIONES DE ESTUDIO

Las comisiones de estudio son aquellas que la Universidad concede a sus profesores para participar en Planes de Capacitación, Cursos y Programas de Postgrado, que sean de interés y beneficio para las labores académicas y administrativas de la institución, de acuerdo con las políticas y objetivos de desarrollo de la Universidad, y plasmadas en su Plan Estratégico.

ARTÍCULO 35. REMUNERACIÓN

Las comisiones de estudio podrán ser remuneradas y no remuneradas, según que impliquen o no para el beneficiario el reconocimiento por parte de la Universidad de los beneficios económicos estipulados en el presente estatuto.

ARTÍCULO 36. DURACIÓN

Cada Comisión de Estudios tendrá una duración mínima de dos (2) meses, máxima de dos (2) años si conduce al título de Magister, y hasta cuatro (4) años si conduce al título de Doctor. Cada comisión de Estudios no conducente a título, o conducente al título de Especialista, sólo podrá tener una duración máxima de un (1) año.

Parágrafo 1.

En casos especiales por recomendación del respectivo Decano o del jefe de la Unidad a la que pertenece el profesor, las Comisiones de Estudio podrán prorrogarse hasta por un (1) año más.

Parágrafo 2.

Durante su vinculación a la Universidad, un profesor solamente podrá disfrutar hasta un máximo de cinco (5) años por comisión de estudio si conduce al doctorado; de tres (3) en caso de que no conduzca al título de doctor.

ARTÍCULO 37. REQUISITOS

Para que a un profesor se le pueda otorgar una comisión de estudios deberá presentar a su Facultad o Dependencia, por lo menos con seis (6) meses de anticipación, y al Comité de Desarrollo Profesorado por lo menos con cuatro (4) meses de anterioridad a la fecha de iniciación, un plan detallado donde se fijen los objetivos, alcances y programas de la comisión acompañado de la siguiente documentación:

- a. Certificación de la Oficina de Talento o Gestión Humana donde conste:
 - Haber prestado servicios a la Institución como empleado en forma continua y por lo menos durante los dos (2) últimos años, previos a la solicitud de comisión con dedicación de tiempo completo y contrato a término indefinido. Casos excepcionales serán estudiados y decididos por el Comité de Desarrollo Profesorado.
 - El tiempo global empleado hasta la fecha en Comisiones de Estudio anteriores, desde su vinculación a la Universidad.
 - Que han transcurrido por lo menos dos (2) años luego de la reincorporación de un año Sabático.
 - Haber cumplido con la Universidad los compromisos adquiridos en caso de haber disfrutado previamente de una Comisión de Estudios, de una Comisión Académica, de una Comisión Ad-honorem ó de un año Sabático.
- b. Certificado de Admisión expedido por la institución donde se va a realizar la comisión
- c. Certificado de la institución que otorga la Beca, en caso de que el solicitante la reciba, en el cual se especifique el monto, la duración, el compromiso y las demás condiciones generales de la beca
- d. Certificado de conocimiento del idioma en que se realizarán los estudios, expedido por una entidad competente
- e. Justificación del Decano o del Jefe de la Unidad Académica a la cual se encuentra adscrito el profesor, de los beneficios que aportará a la Universidad de San Buenaventura, la realización de la Comisión

Parágrafo 1.

Las Comisiones de Estudio, una vez analizadas y recomendadas por el Comité de Desarrollo Profesional, serán sometidas a la consideración y aprobación del Rector.

Parágrafo 2.

Las Comisiones menores de dos (2) meses deberán presentarse a consideración del Comité de Desarrollo Profesional con treinta (30) días de anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Artículo 38. CONDICIONES ECONÓMICAS

1o. Para Comisiones de Estudio en el Exterior:

A quien se le otorgue una Comisión de Estudios en el exterior podrá tener derecho, entre otros, a los siguientes beneficios de acuerdo con el análisis particular de cada caso:

- a) Pasajes de ida y regreso hasta y desde el sitio de la Comisión.
- b) Derechos de matrícula de los estudios regulares de acuerdo a las tarifas vigentes en la Institución donde realice la Comisión de Estudios.
- c) Licencia remunerada total o parcial, en función de los requerimientos del programa a cursar.
- d) Viáticos y seguro médico.

2o. Para Comisiones de Estudio en el País y fuera de la ciudad:

A quien se le conceda una Comisión de Estudios a realizarse en Colombia pero fuera de la ciudad podrá tener derecho, entre otros, a los siguientes beneficios, de acuerdo con el análisis particular de cada caso:

- a) Pasajes de ida y regreso hasta y desde el sitio de la comisión.
- b) Derechos de matrícula de los estudios regulares de acuerdo a las tarifas vigentes en la Institución donde realice la Comisión de Estudios.
- c) Licencia remunerada total o parcial, en función de los requerimientos del programa a cursar.

3o. Para Comisiones de Estudio en la Universidad de San Buenaventura o en otras Instituciones de la Ciudad:

A quien se le concede una Comisión de Estudios que requiera dedicación de tiempo completo a realizarse en la Universidad de San Buenaventura u otra Institución en la ciudad, podrá tener derecho a los siguientes beneficios, de acuerdo con el análisis particular de cada caso:

- a) Derechos de matrícula de los estudios regulares de acuerdo a las tarifas vigentes en la Institución donde realice la Comisión de Estudios.
- b) Descarga hasta por las 3/4 de tiempo de docencia directa si el programa requiere de tiempo completo.
- c) Licencia remunerada total o parcial, en función de los requerimientos del programa a cursar.

Parágrafo.

La suma de los diferentes beneficios descritos en el presente Artículo constituye el valor total de la Comisión de estudios por cuyo monto se firmará el contrato de Comisión y los documentos de garantía de cumplimiento.

ARTÍCULO 39. COMPROMISOS

El personal docente a quien se le otorgue una Comisión de Estudios adquiere para con la Universidad los siguientes compromisos:

- a)** Trabajar para la Institución con dedicación de tiempo completo por un lapso igual al doble de la duración de la Comisión para lo cual presentará garantía mediante contrato y póliza de cumplimiento a favor de la Universidad por el valor de la Comisión
- b)** Enviar al jefe inmediato certificación de matrícula o inscripción y el programa de las actividades a desarrollar, al iniciar la Comisión
- c)** Presentar al finalizar cada período académico al jefe inmediato, con copia a la Unidad de talento o gestión Humana, un informe detallado del desarrollo de la Comisión, las calificaciones obtenidas si cursa un programa de postgrado conducente a título o certificación del tutor o responsable de su trabajo en otras modalidades de estudio

ARTÍCULO 40. DISPOSICIONES VARIAS

- a)** Durante el tiempo que dure la Comisión de Estudios remunerada o no remunerada el beneficiario no podrá ser promocionado en el escalafón docente, pero sí tendrá derecho a los reajustes generales de salario que la Universidad otorgue a su personal y a las prestaciones legales y extralegales liquidadas de acuerdo con su salario básico. Para efectos legales se consideran las vacaciones como disfrutadas y pagadas, y así será certificado.
- b)** Durante el tiempo que dure la Comisión de Estudios el personal beneficiado no podrá realizar trabajo remunerado que no esté contemplado en el programa de la Comisión.
- c)** En ningún caso el número de beneficiarios que disfruten simultáneamente de Comisión de Estudios podrá exceder del 20% de los empleados de tiempo de la respectiva dependencia.

ARTÍCULO 41. COMISIÓN ACADÉMICA

Es aquella que se concede a los profesores que, como representantes oficiales de la Universidad:

- a)** Asistan a Congresos y certámenes de carácter académico, científico y tecnológico;
- b)** Presten servicios de consultoría o asesoría a entidades nacionales o extranjeras sobre aspectos académicos, técnicos o científicos;
- c)** Realicen viajes de estudios o gestiones de carácter académico, académico-administrativo, técnico o científico a nombre de la Universidad, ante entidades nacionales o extranjeras.
- d)** Impartan docencia en instituciones académicas nacionales o extranjeras oficialmente reconocidas;
- e)** Participen en investigaciones que se efectúen en instituciones nacionales o extranjeras;
- f)** Participen en programas de intercambio con entidades nacionales o extranjeras.

Parágrafo 1.

Las actividades anteriormente mencionadas deberán ser de interés para la unidad académica o administrativa a la cual está adscrito el beneficiario, a juicio del Decano o Jefe inmediato de dicha unidad.

Parágrafo 2.

Las diferentes unidades de la Universidad establecerán una programación de sus Comisiones Académicas teniendo en cuenta que el número de personas en Comisión no afecte su funcionamiento. En ningún caso el número de beneficiarios en Comisión Académica podrá exceder el 20% del personal vinculado de tiempo completo de la respectiva unidad.

ARTÍCULO 42. DURACIÓN

Para determinar la duración de una Comisión Académica, se tendrá en cuenta que:

- a)** Para un mismo profesor, las Comisiones Académicas especificadas en los literales a), b) y c) del artículo anterior, sólo podrán tener una duración en conjunto, máxima de treinta (30) días por año;
- b)** Las Comisiones Académicas concedidas bajo los literales d), e) y f) del artículo anterior, sólo podrán tener una duración máxima de tres (3) meses por año; en casos especiales el Comité de Desarrollo Profesional podrá recomendar al Rector su prórroga hasta por tres (3) meses más por una sola vez.

ARTÍCULO 43. AUTORIZACIÓN

Las Comisiones Académicas una vez analizadas por la respectiva dependencia, serán estudiadas por el Comité de Desarrollo Profesional, el cual recomendará o no al Rector su aprobación.

ARTÍCULO 44. REQUISITOS

Para ser merecedor de una Comisión Académica se requiere presentar a consideración del Comité de Desarrollo Profesional, previo concepto favorable del Decano o Jefe inmediato, por lo menos con treinta (30) días de anterioridad a la fecha de iniciación, la solicitud respectiva, acompañada de la siguiente documentación:

- a.** Certificación de la Unidad de Talento o Gestión Humana en que conste haber estado vinculado a la Institución mínimo un año como profesor de tiempo completo, así como el tiempo que ha permanecido en Comisiones Académicas durante el año calendario.
- b.** Copia de la solicitud formulada por la institución interesada en los servicios del docente, donde se indiquen las condiciones económicas bajo las cuales se prestarán los servicios, en los casos pertinentes.
- c.** Certificación del Decano o Jefe inmediato, en que conste que el profesor presentó a consideración de dicha instancia el trabajo o ponencia que realizará en caso de asistencia a congresos y convenciones, y la programación de actividades correspondiente.
- d.** Certificación de la dependencia a que pertenece el peticionario en que conste haber presentado los informes respectivos en caso de haber disfrutado previamente de una Comisión de Estudio, de una Comisión Académica, de una Comisión ad-honorem ó de un Periodo Sabático.

ARTÍCULO 45. COMPROMISOS

El personal docente a quien se le otorgue una Comisión Académica adquiere con la Universidad los siguientes compromisos:

- a)** Para las Comisiones Académicas contempladas en los literales a) y c) del Artículo 41, los beneficiarios continuarán recibiendo su salario completo mientras dure la Comisión. Además, en Comisiones financiadas por la Universidad el beneficiario podrá recibir el pasaje de ida y regreso y los viáticos de acuerdo con las políticas vigentes. En todos los casos, el Profesor procurará ante organismos nacionales o internacionales la consecución de pasajes y viáticos.

b) Para las Comisiones Académicas contempladas en los literales b), d) y e) del Artículo 41, los beneficiarios recibirán salario completo en caso de no recibirlo de la Institución o entidad donde realice la Comisión; casos excepcionales serán estudiados por el Comité de Desarrollo Profesional, previo concepto favorable del jefe inmediato.

c) Para las Comisiones Académicas contempladas en el literal f), las partes determinarán, mediante convenio, las condiciones económicas del intercambio.

ARTÍCULO 46. INFORMES

Los beneficiarios de la Comisiones Académicas deberán presentar un informe detallado de la Comisión, al Jefe de la unidad respectiva, en un plazo no mayor a treinta (30) días al regreso de la misma, con copia al Comité de Desarrollo Profesional. El beneficiario entregará a la Biblioteca de la Universidad una copia de la documentación técnica y científica presentada en el evento al que asistió.

ARTÍCULO 47. COMISIÓN AD-HONOREM

Es aquella concedida por la Universidad al personal que sea requerido por Instituciones académicas y científicas, o por entidades nacionales o internacionales para impartir docencia, prestar servicios de consultoría, asesoría, administración y otros que estén relacionados con la labor que realiza en la dependencia a la que pertenece o que sean de interés para la Universidad.

ARTÍCULO 48. DURACIÓN

Las Comisiones Ad-honorem tendrán una duración máxima de un (1) año, el cual podrá prorrogarse previa recomendación al Rector por parte del Comité de Desarrollo Profesional.

ARTÍCULO 49. AUTORIZACIÓN

Las comisiones Ad-honorem que hayan sido estudiadas y recomendadas por las respectivas dependencias, serán aprobadas y otorgadas por el Rector de la Universidad, previo concepto favorable del Comité de Desarrollo Profesional.

ARTÍCULO 50. REQUISITOS

Para poder disfrutar de una Comisión Ad-honorem, el solicitante deberá presentar al Comité de Desarrollo Profesional, por lo menos con un mes de anterioridad a la fecha de iniciación, un programa de las actividades que se realizarán durante el tiempo que dure la Comisión, acompañado de la siguiente documentación:

- a.** Certificación de la Oficina de Talento o Gestión Humana en que conste haber estado vinculado a la institución de tiempo completo durante al menos los dos (2) años previos a la solicitud.
- b.** Copia de la solicitud de la institución que requiere sus servicios en que conste el tipo de servicios que se espera del beneficiario.
- c.** Recomendación del Decano o Jefe de la Unidad a la cual pertenece el solicitante.
- d.** Certificación de la dependencia en que conste haber cumplido a la Universidad con los informes exigidos en caso de haber disfrutado previamente de una Comisión de Estudio, de una Comisión Académica, de una Comisión Ad-honorem o de un Periodo Sabático.

ARTÍCULO 51. LICENCIA NO REMUNERADA

Durante el tiempo de permanencia en Comisión Ad-honorem el beneficiario tendrá licencia no remunerada y cumplirá las funciones que le sean asignadas en la institución que lo requiere.

Parágrafo 1.

La Comisión Ad-honorem no ocasionará a la Universidad erogación alguna por concepto de pasajes o viáticos.

ARTÍCULO 52. PERÍODO SABÁTICO

Es un estímulo para el desarrollo de la carrera profesoral consistente en un lapso de hasta doce (12) meses que la Universidad concede al personal docente a su servicio, durante el cual éste, se dedicará a por lo menos una de las siguientes actividades, que deben contribuir a su desarrollo académico personal y al de la Unidad Académica a la cual está adscrito:

- a) Labores de investigación o de entrenamiento para la investigación, en los campos de la ciencia, la tecnología, las humanidades y las artes a realizar en instituciones de carácter científico y académico tanto nacionales como extranjeras.
- b) Producción de material docente, fruto de su experiencia docente e investigativa.

Parágrafo.

Dentro del Período Sabático están incluidos proporcionalmente los días de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 53. AUTORIZACIÓN

A partir de la fecha, el Comité de Desarrollo Profesoral recomendará o no al Rector el otorgamiento de Períodos Sabáticos al personal docente de la Institución que cumpla los requisitos que se establecen en el siguiente Artículo, así como sus duraciones.

ARTÍCULO 54. REQUISITOS

El docente que se postule para el beneficio denominado Período Sabático deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a. Tener la calidad de Profesor Asociado o Profesor Titular, con dedicación de tiempo completo y contrato a término indefinido de la Universidad y no haber sido sancionado disciplinariamente.
- b. Al momento de la solicitud haber cumplido siete (7) años o más de servicio sin desvinculación laboral de la Institución con dedicación de tiempo completo y contrato a término indefinido.
- c. La solicitud de Período Sabático deberá ser presentada al Comité de Desarrollo Profesoral por parte del Decano de la Facultad a la cual está adscrito el docente en ese momento por lo menos con seis (6) meses de anterioridad a la fecha de la iniciación del Sabático propuesto, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el literal f.
- d. Tener evaluación de desempeño sobresaliente en el último año de ejercicio docente.
- e. Haber cumplido con sus compromisos anteriores, relacionados con Comisiones de Estudio, Académicas o Ad-honorem y demás compromisos que se desprendan del Estatuto Profesoral.
- f. Presentación ante el Comité de Desarrollo Profesoral de un programa detallado (incluido el presupuesto) de las actividades que desarrollaría, acompañado de la siguiente documentación:
 - 1. Certificado expedido por la Unidad de Talento o Gestión Humana en que conste haber completado sin desvinculación laboral siete (7) años con dedicación de tiempo completo y contrato a término indefinido a la Institución y el tiempo que ha transcurrido desde que se reincorporó de la última comisión de estudios, académica o ad-honorem.

2. Certificación expedida por el Decano o Jefe de la unidad a la cual está adscrito el profesor de que el Período Sabático está incluido dentro de la programación regular de la unidad, la cual debe también incluirse.
3. Justificación por parte del Decano o Jefe de la Unidad académica a la que esté adscrito el docente en ese momento de la forma como el Período Sabático contribuirá al desarrollo de la misma.
4. Recomendación por parte de la Dirección de Investigaciones en caso de que las actividades a desarrollar incluyan un proyecto de investigación así como si se tratara de la producción de materiales docentes.
5. Certificación de la dependencia o Facultad a la cual se encuentra adscrito en que conste haber cumplido a la Universidad con los compromisos adquiridos en caso de haber disfrutado previamente de una Comisión de Estudios, de una Comisión Académica o de una Comisión Ad-honorem.

ARTÍCULO 55. DERECHOS

Durante el desarrollo del programa de actividades del Período Sabático, el docente tendrá derecho a:

- a) El salario completo y los reajustes que se decreten colectivamente, con todas las prestaciones legales y extralegales vigentes en la Universidad.
- b) Financiación prioritaria por parte de la Universidad de los programas de investigación o de producción de material docente para ser realizados en el Período Sabático.

ARTÍCULO 56. COMPROMISOS

Los beneficiarios del Período Sabático adquieren para con la Universidad, los siguientes compromisos:

- a) Trabajar un mínimo de tres (3) veces el tiempo de duración del período sabático con la Universidad al terminar el disfrute del mismo. Este compromiso será garantizado por la firma previa de un contrato entre el docente y la Universidad y la previa suscripción por parte del docente de una póliza de cumplimiento a favor de la Universidad que contengan como obligación la entrega de una suma de dinero igual a tres (3) veces los salarios y prestaciones recibidos durante el período sabático en caso de incumplimiento.
- b) Presentar un informe de seguimiento y uno final a la Facultad o Dependencia a la cual está adscrito, sobre las actividades realizadas, con copia al Comité de Desarrollo Profesional; el informe final se entregará dentro de los treinta (30) días siguientes a su reincorporación.
- c) Presentar a la Dirección de Investigaciones, dentro de los tres (3) meses siguientes a su reincorporación, un Artículo sobre los resultados de la investigación realizada y que esté listo para su publicación o, en su defecto el material docente producido.

Parágrafo.

El período de compromiso al que hace referencia el literal a) del presente Artículo, se reajustará proporcionalmente si después de la reincorporación se presenta una disminución en el tiempo de dedicación del profesor.

ARTÍCULO 57. RESTRICCIONES

Cada docente sólo puede disfrutar por una vez del período sabático.

Parágrafo.

El número de docentes en período sabático, no puede exceder el 15% del total de docentes vinculados de tiempo completo en la Unidad Académica.

ARTÍCULO 58. CONSIDERACIONES ESPECIALES

a) No es computable para el Periodo Sabático el tiempo que el docente haya estado en Comisiones de Estudio, Comisiones Ad-honorem y Licencias, así como tampoco el tiempo dedicado a Comisiones Académicas, y cursos de capacitación con duración superior a treinta (30) días.

b) Al calificar la solicitud de un docente para que le sea concedido el Período Sabático, ésta podrá ser aplazada hasta por dos (2) años, de acuerdo con los requerimientos académicos de la unidad respectiva.

c) Transcurrido el tiempo reglamentario del Período Sabático, el docente deberá reincorporarse a la Institución. Por ningún motivo se aceptará continuarlo a través de Comisiones de Estudio, Académicas o Ad-honorem.

ARTÍCULO 59. TIEMPO DE PERMANENCIA

Se establece la siguiente escala para determinar el tiempo de permanencia mínima en la Universidad después de una Comisión de Estudio:

- Menos de seis (6) meses, requiere de un año de permanencia.
- Entre seis (6) meses y menos de un (1) año se requieren de dos (2) años de permanencia.
- Entre un (1) año y menos de dos (2) años se requieren tres (3) años de permanencia.
- Más de dos (2) años: Doble del tiempo otorgado.

ARTÍCULO 60. PARTICIPACIÓN EN CURSOS

Los Profesores Regulares de la Universidad podrán seguir, en calidad de estudiantes invitados, cualquiera de los cursos que forman parte de los programas de pregrado o postgrado que se ofrezcan en la Institución siempre y cuando estén enmarcados en programas de desarrollo de la dependencia a la cual está adscrito.

Parágrafo.

La participación en estos cursos debe ser aprobada por el Decano o Jefe de la dependencia a la cual está adscrito el Profesor y no puede cubrir más de 1/4 del tiempo de dedicación del mismo.

CAPÍTULO VII
DEL COMITÉ DE DESARROLLO PROFESORAL

ARTÍCULO 61. INTEGRANTES

Como organismo asesor del Rector en los asuntos relacionados en los artículos precedentes, se conformará el Comité de Desarrollo Profesional, el cual estará integrado por:

- El Vicerrector Académico, quien lo preside.
- El Vicerrector Administrativo y Financiero.
- Un Decano de Facultad designado por el Consejo Académico.
- El Director de Investigaciones.
- Un Representante de los Profesores Regulares, elegido por votación universal y secreta.
- El Jefe de la Unidad de Talento o Gestión Humana.

Parágrafo 1.

El Decano de Facultad designado por el Consejo Académico, tendrá un período de dos (2) años.

Parágrafo 2.

El Representante de los Profesores será elegido para un período de dos (2) años y en ningún caso podrá desempeñar cargos administrativos.

ARTÍCULO 62. FUNCIONES

- a. Realizar la evaluación de Escalafón para los Profesores Regulares de la Universidad de San Buenaventura, de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento.
- b. Diseñar anualmente los programas de Cualificación Profesional.
- c. Proponer anualmente Estímulos y procedimientos para los profesores destacados.
- d. Realizar las Evaluaciones profesoras correspondientes a los trámites establecidos en los artículos anteriores.
- e. Las demás que le asigne el Rector.

CAPÍTULO VIII
DE LOS ESTÍMULOS Y LAS DISTINCIONES

ARTÍCULO 63. ESTÍMULOS

Los estímulos a los profesores son planteados por el Comité de Desarrollo Profesional y aprobados por la Rectoría:

- a. Apoyo económico para la realización de estudios de formación avanzada y para la participación en cursos, seminarios y programas de extensión
- b. Mecanismos para la Cualificación Humana y Pedagógica de los profesores contemplados en el Capítulo VI del presente estatuto
- c. Apoyo para la gestión de proyectos académicos, investigativos o sociales
- d. Representación de la Universidad en eventos académicos y científicos
- e. Difusión de la producción intelectual y científica a través de la publicación de artículos, ponencias, libros, textos,...
- f. Reconocimiento especial por connotados servicios y logros significativos en los campos de la docencia, la investigación, la proyección social o la administración universitaria

ARTÍCULO 64. DISTINCIONES ACADÉMICAS

Se establecen las siguientes distinciones académicas para los profesores de tiempo completo, de medio tiempo y dedicación exclusiva:

- a. Profesor Distinguido
- b. Profesor Emérito

ARTÍCULO 65. PROFESOR DISTINGUIDO

La mención de Profesor Distinguido será otorgada anualmente por el Rector, a propuesta de cada Consejo de Facultad y de cada Comité de Unidad Académica, a los docentes que hayan hecho contribuciones significativas a su ejercicio pedagógico en la Universidad y/o en los campos de la ciencia, la técnica, la tecnología, el arte o las humanidades.

Parágrafo 1.

Para la valoración del ejercicio pedagógico se tendrán como criterios: la innovación pedagógica, el dominio de contenidos, la autorregulación, el favorecimiento de la autonomía estudiantil y la formación integral, las percepciones de los estudiantes, la cantidad y calidad de los materiales de enseñanza, y las competencias personales.

Parágrafo 2.

Todo profesor está en el derecho de inscribir ante el Consejo de Facultad o el Comité de su Unidad, en las fechas y bajo condiciones especificadas en la convocatoria que para tal efecto se produzca, el trabajo que a su juicio le abra la posibilidad de acceder a esta mención.

ARTÍCULO 66. PROFESOR EMÉRITO

La distinción de Profesor Emérito será otorgada por el Rector, a propuesta del Consejo de Facultad al docente que haya sobresalido en el ámbito regional o nacional por sus múltiples y relevantes aportes a la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, las artes o la pedagogía. Para ser merecedores a esta se requiere postulación sustentada y argumentada ante el Consejo Académico, el cual estudiará la hoja de vida del docente y emitirá concepto a la Rectoría.

ARTÍCULO 67. REASIGNACIÓN DE FUNCIONES

El Rector podrá reducir transitoriamente la docencia directa de un Docente Regular, para cualquiera de los siguientes fines, con miras a propiciar y fomentar la investigación y la asesoría y a elevar el nivel académico y administrativo de la Universidad de San Buenaventura:

- a. Preparar para su publicación, material de apoyo a la docencia, previa aprobación del proyecto por parte del Consejo de la Facultad.
- b. Efectuar investigaciones y asesorías aprobadas oficialmente por la autoridad competente.
- c. Realizar simultáneamente con el ejercicio de la docencia, estudios de postgrado, con miras a la obtención de título u obtener otros tipos de capacitación.
- d. Por comisiones de servicios otorgadas por la autoridad competente.
- e. En los demás casos que defina el Rector.

CAPÍTULO IX DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 68. PROPÓSITO

Las disposiciones sobre régimen disciplinario tienen como propósito asegurar una conducta correcta por parte de los profesores en el desarrollo de su gestión académica.

Parágrafo.

La interpretación de las normas contenidas en este capítulo se hará de acuerdo con el desempeño insatisfactorio resultante de la evaluación docente en más de un período semestral, las faltas previstas en el reglamento interno de trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo, el Derecho Laboral, el contrato individual suscrito con la Universidad, y en los procedimientos que se adelanten para su aplicación.

ARTÍCULO 69. FALTAS DISCIPLINARIAS

Se consideran faltas disciplinarias sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que eventualmente pueda incurrir el profesor, además de las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a. El incumplimiento o violación de los deberes establecidos en este reglamento y en demás disposiciones universitarias.
- b. El incumplimiento de los deberes contractuales del profesor con la Universidad de San Buenaventura.
- c. Las actividades incompatibles con la integridad que exige el cargo de profesor, o con el respeto y lealtad por el buen nombre de la Universidad y su administración.
- d. La presentación de documentos falsos para pretender acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigido por la Universidad.
- e. La ejecución de actos de violencia que causen daño a la integridad de las personas vinculadas a la Universidad o a los bienes de la misma.
- f. La violación de los principios éticos y legales que regulan la relación profesor – estudiante, en lo referente al régimen de evaluaciones, trato personal, recepción de dádivas o promesas remunerativas, entre otros.
- g. La suplantación de personas, la apropiación o el aprovechamiento indebido de trabajos de investigación, escritos, artículos, obras o materiales didácticos, cuya propiedad intelectual no le pertenezca.

ARTÍCULO 70. DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias se impondrán a los profesores que incurran en las faltas disciplinarias mencionadas en el artículo anterior. De acuerdo con su gravedad se clasifican en:

- a. Amonestación Verbal.
- b. Amonestación Escrita con copia a la hoja de vida.
- c. Suspensión (hasta por quince días).
- d. Desvinculación.

ARTÍCULO 71. DE LA IMPOSICIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Corresponde al Decano o Jefe de Unidad, en primera instancia y en consulta con su Consejo correspondiente, tomar la decisión de aplicar la sanción disciplinaria acorde con la gravedad de la falta, la cual debe ser comunicada al Vicerrector Académico. Cuando la situación lo amerite, se puede recurrir directamente al Vicerrector Académico o al Rector.

ARTÍCULO 72. DEL PROCESO DISCIPLINARIO

Toda sanción disciplinaria estará soportada por el siguiente proceso:

- a. Diligencias Previas.
- b. Investigación.
- c. Decisión.

ARTÍCULO 73. DILIGENCIAS PREVIAS

La etapa de Diligencias Previas tiene como propósito verificar la ocurrencia de un hecho constitutivo de falta disciplinaria y determinar la identidad del autor o autores.

ARTÍCULO 74. INVESTIGACIÓN

La etapa de Investigación tiene como propósito determinar la responsabilidad del profesor con relación a los motivos y circunstancias del hecho.

ARTÍCULO 75. DECISIÓN

Todas las decisiones emanadas del proceso disciplinario, se notificarán al profesor sujeto de investigación.

