

**RESOLUCIÓN DE RECTORÍA 050  
DEL 10 DE JUNIO DE 2017  
“POR LA CUAL SE ADOPTA Y SE PROMULGA EL ESTATUTO  
PROFESORAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA  
MEDELLÍN”**

EL RECTOR

DE LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA MEDELLÍN, EN USO  
DE LAS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE EL ESTATUTO  
ORGÁNICO DE LA INSTITUCIÓN, Y

**CONSIDERANDO**

- PRIMERO:** Que el Estatuto Orgánico de la Universidad en el artículo 25 numeral 9 permite a los rectores de la sede y de las seccionales aprobar, previa consulta al Consejo Académico, el reglamento profesoral de la seccional conforme al Marco General Profesoral.
- SEGUNDO:** Que el Marco General Profesoral autoriza a las seccionales, a través del articulado reglamentar el modo de ejecutar las disposiciones generales consagradas en dicho reglamento, de tal forma que se adecuen a las particularidades de cada seccional.
- TERCERO:** Que es necesario ajustar algunas orientaciones a las normativas actuales, tendencias y definiciones, que para el desarrollo profesoral, vienen realizándose desde entes externos como el Ministerio de Educación Nacional y Colciencias en torno a la gestión del profesor en las funciones sustantivas como la Docencia, la Investigación, la Proyección Social y el Bienestar Institucional.
- CUARTO:** Que actualmente la Universidad a nivel Multicampus, cuenta con la política para la formación y el desarrollo profesoral que tiene como objetivo *“Promover las orientaciones y las acciones necesarias para la formación y el desarrollo*



UNIVERSIDAD DE  
SAN BUENAVENTURA  
MEDELLÍN

Rectoría



Calidad Humana y Profesional

*profesoral a nivel corporativo, de tal manera que se potencie la gestión profesoral en beneficio de los propósitos y metas institucionales, encaminados al aseguramiento de la calidad” por lo que se hace necesario, ajustar algunas disposiciones de la seccional en este sentido.*

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Estatuto Profesoral de la Universidad de San Buenaventura Medellín, en el cual se establecen las orientaciones específicas que complementen y profundicen las disposiciones del Marco General Profesoral y que se anexan a la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Derogar la Resolución 091 del 13 de junio de 2012 y cualquier otra Resolución y/o disposición que le sea contraria a la presente Resolución, en materia de desarrollo profesoral.

**ARTÍCULO TERCERO:** La presente Resolución rige a partir del 10 de junio de 2017.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Medellín, a los 10 días del mes de junio del año 2017.



UNIVERSIDAD DE  
SAN BUENAVENTURA  
Medellín  
Rectoría

*fr. José Alirio Urbina Rodríguez*  
Fray JOSÉ ALIRIO URBINA RODRÍGUEZ OFM.  
Rector

*Juan de la Cruz Castellanos Alarcón*  
Fray JUAN DE LA CRUZ CASTELLANOS ALARCÓN OFM.  
Secretario





# UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA MEDELLÍN

**ESTATUTO PROFESORAL DE LA SECCIONAL MEDELLIN**  
**Actualización junio 9 de 2017 por el Consejo Académico**

## **CAPÍTULO 1 DEL ESTATUTO PROFESORAL**

### **ARTÍCULO 1: DEFINICIÓN**

El Estatuto Profesorial 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.

Adicionalmente, define conceptos, regula la gestión del conocimiento (capacitación y cualificación), la asignación académica, los estímulos, reconocimientos y otros mecanismos que apoyan la actividad profesoral.

### **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 Profesorial 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 Profesorial 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 y viceversa.

### **ARTÍCULO 3. INTERÉS**

El Estatuto Profesorial, 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 y los principios de la Universidad.

### **ARTÍCULO 4. OBJETIVOS**

Los objetivos del Estatuto Profesorial esperan garantizar los propósitos institucionales y buscan:

- 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, Visión y los principios 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 e investigativa, la relación con el entorno 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.

## **CAPITULO II DEL PROFESOR**

### **ARTÍCULO 5. CONCEPTO**

Conforme al Marco General Profesor al profesor de la Universidad de San Buenaventura es una persona seleccionada por su gran calidad humana y por sus méritos académicos.

Según 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...”<sup>1</sup>

De acuerdo con el Estatuto Orgánico “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”<sup>2</sup>.

Para fines de este Estatuto Profesor al, se asumen las tres conceptualizaciones anteriores.

### **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.

---

<sup>1</sup> P.E.B. pp. 54-55. 2010

<sup>2</sup> Estatuto Orgánico. Pp 26. 2010

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.
- 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 bonaventuriana e integrarse a ella como miembro comprometido en su consolidación y desarrollo.
- h. Ser gestor de procesos de investigación formativa y aplicada, que desarrolle estrategia de transferencia de tecnología y gestión del conocimiento
- i. Ser capaz de relacionarse con el entorno e incorporar las problemáticas de la sociedad a los procesos de enseñanza y aprendizaje

#### **ARTÍCULO 7. FUNCIONES**

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

- a. Docencia
- b. Investigación
- c. Proyección Social
- d. Bienestar Institucional
- e. Administración Académica

## **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 solo 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

## **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 en uso de sus atribuciones legales, 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.

**PARÁGRAFO:** El profesor de tiempo completo tendrá una dedicación de 40 horas semanales, el profesor de medio tiempo tendrá una dedicación de 20 horas semanales. El profesor de cátedra será vinculado por periodos académicos, en un rango de mínimo 8 horas y máximo 18 horas de trabajo semanal

## **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. OTRAS ACTIVIDADES:** El Consejo Académico por solicitud de los Consejos de Facultad, podrá determinar otras actividades susceptibles de ser consideradas como docencia.

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, organismos de gobierno y gestión del programa, la facultad o la Universidad, supervisión y consultoría de prácticas profesionales, proyectos de proyección social, participación en proyectos de investigación, asesoría de trabajos de grado, tutoría de semilleros de investigación dirección de líneas de investigación o grupos de investigación, comisiones administrativas para dirección de programas de pregrado o posgrado, coordinación de prácticas profesionalizantes, proyectos académicos y autoevaluación.

## **ARTÍCULO 12. DEFINICIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL PROFESOR**

El Plan de Trabajo del Profesor es una herramienta que permite organizar de manera sistemática las actividades de los profesores durante su vinculación laboral y establece 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**

Dicho plan 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.

El plan de trabajo del profesor, deberá incluir las actividades asignadas por su categoría según el escalafón profesoral y definidas en esta reglamentación, Así mismo, deberá especificar el producto o entregable (si aplica, de acuerdo con la actividad) y el indicador de gestión que permita hacerle un seguimiento continuo. Dicho plan, se elaborará de manera anual, y se revisará por periodos académicos y deberá articularse al plan operativo de la unidad.



Adicionalmente de manera trimestral, el plan de trabajo del profesor será evaluado por la Decanatura por la Rectoría, y las Vicerreorías, las cuales podrán solicitar dichos planes de trabajo a los profesores en el momento que lo consideren necesario.

**PARÁGRAFO 1. TIEMPO DE PLANEACIÓN:** el plan de trabajo de los profesores regulares deberá abarcar una planeación correspondiente a 46 semanas de manera continua.

**PARÁGRAFO 2. SEGUIMIENTO Y CONTROL:** La planeación y el control de la asignación académica, así como el seguimiento a la gestión y los mejoramientos requeridos son responsabilidad de la Vicerreoría Académica, quien deberá presentar de manera anual un informe del proceso a la Rectoría.

**PARÁGRAFO 3. ASIGNACIONES ADMINISTRATIVAS:** Los profesores regulares de tiempo completo, podrán tener asignación para: la Dirección de programas académicos y la coordinación de prácticas profesionalizantes. Para conocer la asignación de este tipo de actividades, (ver anexo 1).

**PARÁGRAFO 4: ORIENTACIONES DEL PLAN DE TRABAJO.** Para conocer estas asignaciones del profesor y otras que orientan la gestión del profesor en la universidad ver anexos. (Ver anexo 2).

### **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 Profesorial 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, así como el plan de trabajo asignado.
- 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.

**PARÁGRAFO 1. CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE PROFESORES:** La selección de los profesores se hará a través de convocatorias que se publicarán en la página web de la universidad y cuando se considere pertinente por otros medios de comunicación.

**PARÁGRAFO 2. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN:** Para la selección de los profesores regulares de tiempo completo, de medio tiempo y de dedicación exclusiva, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de selección y de valoración:

1. Estudios y títulos correspondientes en el área debidamente legalizados.
2. Experiencia docente y/o profesional posterior a la obtención al título profesional (según escalafón).
3. Aplicación de las pruebas psicométricas.
4. Entrevista con el Decano y el Vicerrector académico.
5. Presentación de propuesta académica o investigativa, según sea el caso.
6. Resultado de examen de ingreso ocupacional
7. Certificación de competencia en lengua materna español en un nivel de dominio B2, mediante exámenes internacionales estandarizados, exámenes de suficiencia institucionales o cursos institucionales, esto considerando lo estipulado en el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: Aprendizaje, Enseñanza y Evaluación (MCER), además de las regulaciones de la política lingüística a nivel nacional e institucional.
8. Certificación de competencia en lengua extranjera mediante exámenes internacionales estandarizados, exámenes de suficiencia institucionales o cursos institucionales; esto considerando lo estipulado en el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: Aprendizaje, Enseñanza y Evaluación (MCER), además de las regulaciones de la política lingüística a nivel nacional.

- El nivel de dominio de una lengua (A1, A2, B1, B2, C1, C2) se establece considerando cada una de las categorías del Escalafón Profesorial establecido por la Universidad.
- La certificación del español como lengua extranjera, se establece para docentes de otra nacionalidad cuya lengua materna sea diferente al español. (No hispanohablantes).
- Los profesores titulados en licenciaturas asociadas a la enseñanza y el aprendizaje de lenguas extrañas, certificarán competencia en los niveles B2, C1 o C2, considerando lo estipulado en el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: Aprendizaje, Enseñanza y Evaluación (MCER), además de la política lingüística a nivel nacional.

**PARÁGRAFO 3. REQUISITOS PARA PROFESORES DE CÁTEDRA:** Para el caso de los profesores de cátedra, se precisan los criterios expresados en el párrafo anterior, exceptuando los numerales 3, 5 y 6.

Los cuadros N. 1, 2, y 3 señalan los exámenes internacionales estandarizados, exámenes de suficiencia institucionales y cursos institucionales con sus respectivos puntajes y equivalencias para la certificación de una lengua extranjera.

**Cuadro N. 1: Cursos y Exámenes de Suficiencia Institucionales en Español, Inglés y Portugués administrados por el Centro de Idiomas de la Universidad.**

REQUISITO	PUNTAJE MÁXIMO	VIGENCIA	NIVEL A2	NIVEL B1	NIVEL B2
Español Cursos de habilidades integradas en el Centro de Idiomas de la USB Medellín	—	Por el periodo que el docente permanezca en la institución	—	—	Mínimo 120 horas de trabajo académico
Inglés/Portugués Cursos de habilidades integradas en el Centro de Idiomas de la USB Medellín	—	Por el periodo que el docente permanezca en la institución	Mínimo 240 horas de trabajo académico	Mínimo 400 horas de trabajo académico	Mínimo 600 horas de trabajo académico
Español/inglés/Portugués Exámenes de suficiencia de habilidades integradas en el Centro de Idiomas de la USB Medellín	100 puntos	Por el periodo que el docente permanezca en la institución	Examen Suficiencia A2 80-100 puntos	Examen Suficiencia B1 80-100 puntos	Examen Suficiencia B2 80-100 puntos

\*Cuadro dirigido a Docentes USB

**Cuadro 2: Exámenes internacionales estandarizados en lengua materna Español**

Examen Internacional	Puntaje Máximo	Vigencia	Nivel A2	Nivel B1	Nivel B2	Nivel C1	Nivel C2
<b>DELE</b> (Diploma de español como lengua extranjera)	Por nivel de Dominio	Indefinida	DELE A2	DELE B1	DELE B2	DELE C1	DELE C2
<b>SIELE</b> (Servicio Internacional de Evaluación de la Lengua Española)	0-1000	2 años	277-458	458-684	685-857	858-1000	—

Cuadro dirigido a Docentes USB y Estudiantes pertenecientes a grupos étnicos

**Cuadro N° 3 Exámenes Internacionales en otras lenguas susceptibles de acreditación**

Lengua Extranjera	Requisito / prueba	Nivel A2	Nivel B1	Nivel B2	Nivel C1
Alemán	Goethe- Zertifikat	Zertifikat A2: Fit in Deutsch 2			
	Goethe- Zertifikat		Zertifikat B1		
	Goethe- Zertifikat	Zertifikat B2			
	Goethe- Zertifikat	Zertifikat C1			
	Zertifikat Deutsch (ZD)	Zertifikat Deutsch			
	Zertifikat Deutsch (ZDfB)	Zertifikat Deutsch für den Beruf			NA
	Deutsches Sprachdiplom	Erste Stufe	Erste Stufe		
	Deutsches Sprachdiplom-			Zweite Stufe	Zweite Stufe
Francés	Diplôme d'études en langue française	DEL F A2			
	Diplôme d'études en langue française		DEL F B1		
	Diplôme d'études en langue française	DEL F B2			
	Diplôme Approfondi de Langue Etrangère	DAL F C1			
Italiano	Certificato di Lingua Italiana	CELI 1 Livello A2	CELI 2 Livello B1	CELI 3 Livello B2	CELI 4 Livello C1
	PLIDA ( Progetto Lingua Italiana Dante Alighieri)	PLIIDA A2	PLIDA B1	PLIDA B2	PLIDA C1
Portugués	Certificado inicial de português Língua Estrangeira	CIPLE			
	Diploma Elementar de Português Língua Estrangeira	DEPLE			
	Diploma intermédio de português Língua Estrangeira	DIPLE			NA

	CELPE BRAS Certificado de Proficiência em Língua Portuguesa para Estrangeiros	Certificado Intermedio		Certificado Intermedio Superior	Certificado Avanzado
	Examen de Suficiencia Universidad de San Buenaventura	Examen de Suficiencia A2	Examen de Suficiencia B1	Examen de Suficiencia B2	NA
	Certificado de Examen de clasificación en lengua portuguesa de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín	B1		B2	NA
<b>Chino Mandarín</b>	Examen HSK- Examen de Suficiencia del Idioma Chino	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Japonés</b>	Japanese Language Proficiency Test: Nivel 4 (N4)				

#### **ARTÍCULO 17. INDUCCIÓN**

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

**PARÁGRAFO.** Programa de Identidad Institucional. La universidad a través de la Vicerrectoría para la Evangelización de las culturas y el CIDEH, realizará de manera anual procesos de formación y cualificación sobre la identidad bonaaventuriana y otros aspectos del componente filosófico institucional propios del Proyecto Educativo Bonaaventuriano. Dichos procesos de formación serán tenidos en cuenta para la promoción de los profesores regulares y catedráticos en el escalafón profesoral.

#### **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 Profesoral, 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. Los profesores una vez ingresan a la institución serán escalafonados por la Universidad de acuerdo con sus niveles de formación o titulación y según las disposiciones de cada nivel de escalafón definidas en esta reglamentación.

**PARÁGRAFO 1. CURSOS DE CUALIFICACIÓN PEDAGÓGICA:** Los cursos de cualificación pedagógica solicitados en las diferentes categorías del escalafón profesoral para efectos de ingreso o de promoción, deberán certificar en todos los casos 120 horas, de manera presencial o semipresencial realizados en los últimos 5 años. Están exentos de este requisito, los profesores que posean titulación en programas de ciencias de la educación o similares relacionados con lo pedagógico, curricular o didáctico, a nivel de pregrado, especialización, maestría o doctorado.

**PARÁGRAFO 2. PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN DEL REQUISITO DE CUALIFICACIÓN PEDAGÓGICA:** En caso de que el profesor, bien sea al momento de su ingreso o en el proceso de promoción de categoría, no cuente con el certificado de curso de cualificación pedagógica, se podrá realizar un compromiso en el cual, dado un tiempo de (1) un año, el profesor deberá presentar el certificado del requisito a Gestión Humana.

**PARÁGRAFO 3. ACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA DOCENTE:** Para todos los efectos, la experiencia en docencia es la adquirida y certificada por el profesor después de la obtención del Título Profesional. Esta puede ser la adquirida como profesor de cátedra, como profesor en comisión administrativa, como investigador o en casos específicos de la disciplina por su actividad profesional. De igual manera, deberá presentar certificación de la evaluación de su desempeño durante la gestión. El tiempo de experiencia estará determinado en cada categoría del escalafón.

**PARÁGRAFO 4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** La evaluación de desempeño bien sea la interna institucional o la externa de la universidad de procedencia, será indispensable para la promoción de las categorías de escalafón.

**PARÁGRAFO 5. PROFESORES QUE REALIZAN CUALIFICACIONES EN LENGUA EXTRANJERA.** Los profesores que realicen procesos de formación posgradual en el exterior, en lengua extranjera y que obtengan su titulación en la misma, estarán exentos de la presentación de certificación de competencia en lengua extranjera para su promoción en el escalafón cualquiera que sea este.

**PARÁGRAFO 6. TABLAS DE VALIDACIÓN DE PRODUCTOS PARA EFECTOS DE PROMOCIÓN EN EL ESCALAFÓN.** La producción intelectual para las diferentes categorías deben ser productos de generación de nuevo conocimiento, desarrollo tecnológico o innovación, o de apropiación social de conocimiento, según la clasificación de Colciencias en el Modelo de Medición de Grupos de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y de reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (de acuerdo con la última versión que del mismo aparezca publicada por la entidad) y según la tabla de valoración detallada y aprobada por cada facultad o unidad académica que se

presenta en esta reglamentación (**ver Anexo 3**). Los productos presentados por el profesor deberán estar vinculados a su CVLAC para efectos de la validación.

**PARÁGRAFO 7: TEMPORALIDAD DE LA CONVOCATORIA A ESCALAFON.** De manera anual, la Universidad realizará convocatoria para la promoción de los profesores en el escalafón. Dicha orientación y actividad es responsabilidad del Comité de Desarrollo Profesional.

#### **ARTÍCULO 20. REQUISITOS DEL PROFESOR AUXILIAR**

Para ostentar la calidad como profesor auxiliar se requiere acreditar los siguientes requisitos:

- a. Tener título profesional universitario en la disciplina en la cual se desempeña como profesor. Deberá presentar acta de grado y Diploma.
- b. Acreditar experiencia de al menos 1 año en Instituciones de Educación Superior o experiencia profesional por el mismo tiempo.
- c. Acreditar formación en curso para cualificación pedagógica.
- d. Certificar competencia en lengua materna español en un nivel de dominio B2, mediante exámenes internacionales estandarizados, exámenes de suficiencia institucionales o cursos institucionales, esto considerando lo estipulado en el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: Aprendizaje, Enseñanza y Evaluación (MCER), además de las regulaciones de la política lingüística a nivel nacional e institucional. (Aplica para profesores extranjeros)
- d. Certificar competencia en lengua extranjera en un nivel A2, de acuerdo con los estándares del Marco Común Europeo (MCER) y lo establecido en el presente Marco General Profesional, artículo 16, numeral 5, Cuadros N. 1, 2, 3.

**PARÁGRAFO:** Los profesores titulados en licenciaturas asociadas a la enseñanza y el aprendizaje de lenguas extrañas, se eximen de la certificación de competencia en lengua materna español y lengua extranjera.

#### **ARTÍCULO 21. REQUISITOS DEL PROFESOR ASISTENTE**

Para ostentar la calidad como profesor asistente se requiere acreditar los siguientes requisitos:

- 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 competencia en lengua materna español en un nivel de dominio B2, mediante exámenes internacionales estandarizados, exámenes de suficiencia institucionales o cursos institucionales, esto considerando lo estipulado en el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: Aprendizaje, Enseñanza y Evaluación (MCER), además de las regulaciones de la política lingüística a nivel nacional e institucional. (Aplica para profesores extranjeros)
- d. Certificar competencia en lengua extranjera en un nivel A2, de acuerdo con los estándares del Marco Común Europeo (MCER) y lo establecido en el presente Marco General Profesional, artículo 16, numeral 5, Cuadros N. 1, 2, 3.
- e. Acreditar título de postgrado a nivel de especialización.



f. Acreditar al menos una (1) producción intelectual reciente como productos de desarrollo tecnológico o innovación o de apropiación social de conocimiento, debidamente publicada y difundida en medios de reconocida calidad, vigentes en una ventana de tres (3) años.

**PARÁGRAFO:** Los profesores titulados en licenciaturas asociadas a la enseñanza y el aprendizaje de lenguas extranjeras, se eximen de la certificación de competencia en lengua materna español y la competencia en lengua extranjera para esta categoría.

#### **ARTÍCULO 22. REQUISITOS DEL PROFESOR ASOCIADO**

Para ostentar la calidad como profesor asociado se requiere acreditarlos siguientes requisitos:

- a. Certificar la asistencia y participación en cursos de cualificación pedagógica.
- b. Acreditar dos productos así: uno (1) de nuevo conocimiento y (1) o en cualquiera de las modalidades estipuladas como: Desarrollo tecnológico e innovación o apropiación social del conocimiento, vigentes en una ventana de tres (3) años. Los productos presentados por el profesor deberán estar vinculados a su CVLAC.
- c. Acreditar título de postgrado a nivel de Maestría.
- d. Certificar competencia en lengua materna español en un nivel de dominio B2, mediante exámenes internacionales estandarizados, exámenes de suficiencia institucionales o cursos institucionales, esto considerando lo estipulado en el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: Aprendizaje, Enseñanza y Evaluación (MCER), además de las regulaciones de la política lingüística a nivel nacional e institucional. (Aplica para profesores extranjeros)
- e. Certificar competencia en lengua extranjera en un nivel B1, de acuerdo con los estándares del Marco Común Europeo (MCER) y lo establecido en el presente Marco General Profesor, artículo 16, numeral 5, Cuadros N. 1, 2, 3.
- f. Acreditar experiencia docente de al menos tres (3) años en Instituciones de Educación Superior.
- g. Acreditar formación en identidad institucional.

**PARÁGRAFO:** Los profesores titulados en licenciaturas asociadas a la enseñanza y el aprendizaje de lenguas extranjeras, certificarán competencia en lengua extranjera en un nivel B2 de acuerdo con los estándares del Marco Común Europeo (MCER) y lo establecido en el presente Marco General Profesor, artículo 16, numeral 5, Cuadros N. 1, 2, 3.

#### **ARTICULO 23. REQUISITOS DEL PROFESOR TITULAR**

Para ostentar la calidad como profesor titular se requiere acreditarlos siguientes requisitos:

- a. Certificar la asistencia y participación en cursos de cualificación pedagógica.
- b. Acreditar tres productos así: dos (2) de nuevo conocimiento (uno de estos productos debe estar vinculado a un grupo de investigación de la universidad debidamente registrado en Colciencias) y uno (1) en cualquiera de las modalidades estipuladas como: Desarrollo tecnológico e innovación o apropiación social del conocimiento, vigentes en una ventana de tres (3) años. Los productos presentados por el profesor deberán estar vinculados a su CVLAC. \*Aplica para software solamente si para ese momento del análisis de la categoría la universidad cuenta con los procesos de validación requeridos para software.

- c. Acreditar título de postgrado a nivel de Doctorado.
- d. Certificar competencia en lengua extranjera en un nivel B2, de acuerdo con los estándares del Marco Común Europeo (MCER) y lo establecido en el presente Marco General Profesoral, artículo 16, numeral 5, Cuadros N. 1, 2, 3.
- e. Acreditar experiencia docente de al menos tres (3) años en Instituciones de Educación Superior.

**PARÁGRAFO:** Los profesores titulados en licenciaturas asociadas a la enseñanza y el aprendizaje de lenguas extrañas, certificarán competencia en lengua extranjera en un nivel C1 de acuerdo con los estándares del Marco Común Europeo (MCER) y lo establecido en el presente Marco General Profesoral, artículo 16, numeral 5, Cuadros N. 1, 2, 3.

#### **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, sin este criterio cumplido no podrán ser escalafonados.

### **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. OCASIONES ESPECIALES:** Se consideran como ocasiones especiales para el otorgamiento de componente variable de la remuneración de los Profesores Regulares de medio tiempo y tiempo completo, las actividades previamente acordadas con el Decano o el Jefe de Programa respectivo, en las que participe el profesor por fuera de su plan de trabajo.

**PARÁGRAFO 2. ACUERDOS:** 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, validado por el respectivo Consejo de Facultad, o Comité de Unidad y aprobado por el Comité de Desarrollo Profesional. Esta evaluación debe revisar las responsabilidades concertadas al nivel de docencia, investigación, proyección social y extensión y bienestar institucional y otras como asesorías, 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 que se determinen. Los pesos o porcentajes dados a cada una de las dimensiones de la evaluación (Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación) serán aprobados por el Consejo Académico de la Universidad, ponderando cada factor de acuerdo con su importancia en la evaluación global del profesor.

### **ARTÍCULO 30. CATEGORÍAS**

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

<b>Categoría Cualitativa</b>	<b>Equivalencia Cuantitativa</b>
Excelente	5.0
Muy bueno	Entre 4.5 y 4.9
Bueno	Entre 4.0 y 4.4
Regular	Entre 3.0 y 3.9
Deficiente	Inferior a 2.9
Muy deficiente	Inferior a 1.9

### **ARTÍCULO 31. INFORMES SOBRE LA EVALUACIÓN**

Los Decanos y los Directores de Unidades elaborarán informes por periodo académico 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.

**PARÁGRAFO:** Una evaluación insatisfactoria es la que corresponde a los criterios de regular, deficiente y muy deficiente, la cual requiere la implementación de un Plan de Mejoramiento del docente, con la firma de la Decanatura de Facultad y el consentimiento del profesor sobre el inicio de este proceso. Cuando el docente, incumpla sus compromisos consignados en dicho plan de mejoramiento, 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.

**PARÁGRAFO 1:** El número de profesores beneficiarios de los mecanismos para la cualificación humana y pedagógica a que se refiere el artículo 33 del Marco General Profesoral, en todo caso estará sujeto a la disponibilidad presupuestal de la Universidad.

**PARÁGRAFO 2:** Requisitos para el disfrute de beneficios por cualificación humana y pedagógica. Para poder empezar a disfrutar de los beneficios que se derivan de los mecanismos para la cualificación a que se refiere el artículo 33 del Marco General Profesoral, los beneficiarios deberán suscribir previamente el contrato y otorgar las garantías a que se refiere el Marco General Profesoral.

Para el efecto:

a. Concedido el beneficio se procederá a la suscripción de un documento de compromiso complementario del contrato de trabajo respectivo, en el que se especificarán los derechos y obligaciones del beneficiario, la fecha de iniciación y terminación del beneficio concedido, la fecha de reincorporación, la realización del trabajo de investigación o de la producción intelectual a efectuarse, cláusulas relativas al incumplimiento del contrato y otros aspectos que convengan para garantizar el mejor uso de este beneficio.

b. Adjuntará, de acuerdo con el tipo de beneficio otorgado, la póliza de cumplimiento que deberá ser expedida por una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, preferiblemente con domicilio y poderes decisorios en la ciudad de Medellín, en forma y

contenido satisfactorio para la Universidad. Dicha garantía se constituirá sin perjuicio del cumplimiento de todas las obligaciones que emanan del compromiso suscrito y no puede ser cancelada sin autorización escrita de la Universidad. El beneficiario debe mantener vigente la garantía y serán de su cargo todas las primas y erogaciones para su constitución, prórroga o adición cuando fuere necesario.

**PARÁGRAFO 1:** El número de profesores beneficiarios de los mecanismos para la cualificación humana y pedagógica a que se refiere el artículo 33 del Marco General Profesor, en todo caso estará sujeto a la disponibilidad presupuestal de la Universidad.

**PARÁGRAFO 2:** Requisitos para el disfrute de beneficios por cualificación humana y pedagógica. Para poder empezar a disfrutar de los beneficios que se derivan de los mecanismos para la cualificación a que se refiere el artículo 33 del Marco General Profesor, los beneficiarios deberán suscribir previamente el contrato y otorgar las garantías a que se refiere el Marco General Profesor.

Para el efecto:

a. Concedido el beneficio se procederá a la suscripción de un documento de compromiso complementario del contrato de trabajo respectivo, en el que se especificarán los derechos y obligaciones del beneficiario, la fecha de iniciación y terminación del beneficio concedido, la fecha de reincorporación, la realización del trabajo de investigación o de la producción intelectual a efectuarse, cláusulas relativas al incumplimiento del contrato y otros aspectos que convengan para garantizar el mejor uso de este beneficio.

b. Adjuntará, de acuerdo con el tipo de beneficio otorgado, la póliza de cumplimiento que deberá ser expedida por una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, preferiblemente con domicilio y poderes decisorios en la ciudad de Medellín, en forma y contenido satisfactorio para la Universidad. Dicha garantía se constituirá sin perjuicio del cumplimiento de todas las obligaciones que emanan del compromiso suscrito y no puede ser cancelada sin autorización escrita de la Universidad. El beneficiario debe mantener vigente la garantía y serán de su cargo todas las primas y erogaciones para su constitución, prórroga o adición cuando fuere necesario

#### **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, que sean coherentes con los mapas de conocimiento de las facultades o con el mapa de conocimiento institucional, 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. PRORROGAS:** 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. BENEFICIO:** 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; o un máximo de tres (3) años 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 Profesorado, 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.
- d. Viáticos y seguro médico.

#### **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 1. VALOR TOTAL DEL COMPROMISO:** 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 documento por medio del cual el docente asume los compromisos que se derivan de la misma y los documentos de garantía de cumplimiento de dichos compromisos.

**PARÁGRAFO 2. DISPONIBILIDAD:** Estos beneficios estarán supeditados a las disponibilidades presupuestales que la universidad tenga en el momento del análisis.

### **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. ANÁLISIS DE LA COMISIÓN:** Las actividades anteriormente mencionadas deberán ser de interés para las facultades o unidad académicas, por coincidir con el mapa de conocimientos institucional, por lo tanto, deberán ser valoradas y aprobadas por los consejos de facultad.

**PARÁGRAFO 2. PARTICIPANTES POR UNIDAD ACADÉMICA:** 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 Profesorado 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 Profesorado, 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 Profesorado, 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. Así mismo, entregará a la facultad o unidad académica un informe que permita transferencia del conocimiento aprendido, al grupo de profesores de su unidad y a las diferentes áreas académicas de la institución.

#### **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:** 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**

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 y la máxima clasificación de Colciencias como investigador, 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, en materia de investigación, 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, (1) producto de generación de nuevo conocimiento y (1) producto académico pedagógico, acordado previamente al momento de aprobación de la comisión, que se encuentre debidamente aprobado para su publicación o valorado por los comités científicos o de investigación de las disciplinas a las que corresponda. Así como los demás informes técnicos o de proceso elaborados durante ese tiempo y que constituyan producción valorada en el Sistema de Investigación Nacional.

**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:** Cada facultad podrá presentar al comité de desarrollo profesoral anualmente 1 profesor para periodo sabático y por facultad o unidad, no podrá haber más de un profesor en este tiempo sabático. La aprobación del mismo está supeditada a la aprobación del Rector y al presupuesto de la institución para ese momento.

#### **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:

a. Menos de seis (6) meses, requiere de un año de permanencia.

b. Entre seis (6) meses y menos de un (1) año se requieren de dos (2) años de permanencia.

c. Entre un (1) año y menos de dos (2) años se requieren tres (3) años de permanencia.

d. 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 convocatoria y 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, así como los programas de capacitación.
- c. Evaluar y conceptuar acerca de las comisiones de estudio y las comisiones académicas presentadas por los profesores a través de sus facultades y unidades académicas.
- c. Proponer anualmente Estímulos y procedimientos para los profesores destacados.
- d. Realizar las Evaluaciones profesoriales 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, entre otros.
- f. Reconocimiento especial por connotados servicios y logros significativos en los campos de la docencia, la investigación, la proyección social o la administración universitaria
- g. Reconocimiento económico no constitutivo de salario, según el tipo de producción realizada, acorde a la clasificación de Colciencias para el momento u otro tipo de producción o servicio prestado a la institución que se considere significativo en la gestión del profesor.

**PARÁGRAFO:** la universidad ha definido diferentes tipos de reconocimientos económicos para los profesores en materia de investigación y de docencia. Para conocer en detalle la tabla de valoración, (**Ver anexo 3 y 4**). La aplicación de dichos estímulos se realizará de manera anual.

#### **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
- c. Maestro Huella

#### **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 66 Bis. PROFESOR "MAESTRO HUELLA"**

Es el reconocimiento público que realiza la universidad a un profesor de cada programa académico por su trabajo destacado en la docencia, mediante la votación de la comunidad académica del programa, integrada por: los estudiantes, los egresados, los profesores y los directivos de la facultad.

**PARÁGRAFO:** El Maestro Huella es elegido una vez al año. El profesor exaltado, recibirá un reconocimiento público mediante acto protocolario para el mismo. Para ello, se tendrá además en cuenta, que el profesor en su evaluación de desempeño, tenga una calificación superior a 4.5 en su último periodo.

#### **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.

## **ANEXOS COMPLEMENTARIOS**

## ANEXO 1. ASIGNACIONES ADMINISTRATIVAS (horas semanales)

### Direcciones de programa

Tipo de asignación administrativa	Número de estudiantes por Programa hasta 100	Número de estudiantes por Programa hasta 300	Número de estudiantes por Programa hasta 600	Programa con extensión superior a 600 estudiantes
Dirección de programa de Pregrado	15h	Hasta 25h	Superior a 30h	40h
Director de programa de especialización	10h			
Dirección de programa de Maestría	15h			

### Coordinación de prácticas profesionalizantes

Tipo de asignación administrativa	Horas asignadas y aprobadas con la debida justificación de la Decanatura
Coordinación de prácticas profesionalizantes y consultorios	Entre 15h y 40h

### Coordinación de investigaciones

Tipo de asignación administrativa	Horas asignadas y aprobadas con la debida justificación de la Decanatura
Coordinación de investigaciones	20h /grupo de A1 – A 15h /grupo B 10h /grupo C – D

**\* aplica sólo para categoría asociado y titular**

## ANEXO 2. ASIGNACIONES EN INVESTIGACIÓN SEGÚN CATEGORÍA DEL PROFESOR (horas semanales)

<b>1. CATEGORÍA TITULAR</b>	
Desde la asignación de su plan de trabajo el Profesor estará enfocado en mayor medida, al desarrollo de la investigación en la universidad. También a la realimentación de la misma a nivel curricular, en los diferentes niveles de formación (pregrado y posgrado) así como a nivel de la proyección social en general. Para ello contará con una dedicación de <b>30 horas</b> a la investigación es decir, <b>el 75%</b> de su tiempo completo y <b>10 horas</b> a docencia y proyección social, es decir, <b>el 25%</b> de su tiempo completo.	
Tipo de asignación	Horas asignadas estimadas
Proyectos de investigación. Máximo 2 proyectos.	Hasta 12 h como Investigador principal
Productos de investigación (Revisar lineamientos para asignación de horas de productos)	Hasta 8h según el tipo de producto*
Presentación de propuestas para convocatorias de investigación en la anualidad de su plan de trabajo. Dos (2) convocatorias nacionales y (2) convocatorias internacionales. Dos (2) propuestas en total, en el periodo de plan de trabajo (semestral).	Hasta 8
Líder grupo de investigación	1
Líder de línea de investigación	2
Semillero de investigación	2
Asesor tesis doctoral. Un profesor investigador podrá máximo asesorar dos tesis doctorales de manera simultánea.	4h por cada tesis
Asesor trabajo de grado maestría (en caso de ser de modalidad investigativa máximo 2 proyectos por profesor, en caso de maestrías de profundización máximo 3 proyectos por profesor).	3h por trabajo de grado para modalidad Investigación 2h por trabajo de grado para modalidad profundización
Asesor trabajo de grado pregrado	2h por trabajo de grado
Creación de programas de posgrado con investigación (maestrías, doctorados y especializaciones) válido para 1 semestre únicamente tiempo de desarrollo del proyecto.	Hasta 6
Director de programa de Doctorado	20

## 2. CATEGORÍA ASOCIADO

Desde la asignación de su plan de trabajo, el Profesor estará enfocado al desarrollo de la investigación y la docencia por partes iguales en la universidad, así como a la realimentación de la misma a nivel curricular, en los diferentes niveles de formación (pregrado y posgrado), como también, a nivel de Proyección Social en general. Para ello, contará con una dedicación de **20** horas de investigación, es decir, el **50%** de su tiempo total y **20** horas de docencia y proyección social, que equivalen al otro **50%**.

Tipo de asignación	Horas asignadas estimadas
Proyectos de investigación	Hasta 10 h como Investigador principal Y 6 h como coinvestigador
Productos de investigación (Revisar lineamientos para asignación de horas de productos)	Hasta 8h según el tipo de producto*
Presentación de propuestas para convocatorias de investigación en la anualidad de su plan de trabajo. Dos (2) convocatorias nacionales y (2) convocatorias internacionales. Dos (2) propuestas en total, en el periodo de plan de trabajo (semestral).	Hasta 8
Líder grupo de investigación	1
Líder de línea de investigación	2
Semillero de investigación	2
Asesor trabajo de grado maestría (en caso de ser de modalidad investigativa máximo 2 proyectos por profesor, en caso de maestrías de profundización máximo 3 proyectos por profesor).	3h por trabajo de grado para modalidad Investigación 2h por trabajo de grado para modalidad profundización
Asesor trabajo de grado especialización	2h por trabajo de grado
Asesor trabajo de grado pregrado	2h por trabajo de grado
Creación de programas de posgrado y pregrado con investigación (maestrías, especializaciones y pregrado) válido para 1 semestre únicamente tiempo de desarrollo del proyecto.	Hasta 6 h

### 3. CATEGORÍA ASISTENTE

Desde la asignación de su plan de trabajo, el Profesor estará enfocado al desarrollo de la docencia en mayor medida, constituida en asesorías de trabajo de grado de pregrado o práctica empresarial, tutorías y cursos teóricos, teórico práctico o práctico, sin por ello dejar de participar en procesos de investigación propios de su formación. Podrá tener asignación para Proyección Social en general. Para ello, contará con una dedicación de **30 horas** de actividades de docencia, es decir, el **75%** de su tiempo total y **10 horas** de Investigación y proyección social, que equivalen al otro **25%**.

Tipo de asignación	Horas asignadas estimadas
Proyectos de investigación	6 h como coinvestigador
Semillero de investigación	2
Asesor trabajo de grado Especialización	2h por trabajo de grado
Asesor trabajo de grado pregrado	2h por trabajo de grado
Creación de programas de posgrado con investigación (especializaciones y pregrados). Válido para 1 semestre únicamente tiempo de desarrollo del proyecto.	Hasta 4

### 4. CATEGORÍA AUXILIAR

Desde la asignación de su plan de trabajo, el Profesor estará enfocado al desarrollo de la docencia en mayor medida, constituida en asesorías de trabajo de grado de pregrado o práctica empresarial, tutorías y cursos teóricos, teórico práctico o práctico, sin por ello dejar de participar en procesos de investigación propios de su formación. Podrá tener asignación para Proyección Social en general. Para ello, contará con una dedicación de **30 horas** de actividades de docencia, es decir, el **75%** de su tiempo total y **5 horas** de Investigación y **5 horas** de proyección social o bienestar institucional, que equivalen al otro **25%**.

Tipo de asignación	Horas asignadas estimadas
Proyectos de investigación	4 h como coinvestigador
Semillero de investigación	2
Asesor trabajo de grado pregrado	2h por proyecto
Creación de programas de pregrado con investigación. Válido para 1 semestre únicamente tiempo de desarrollo del proyecto.	Hasta 4

#### Nota

1. Para las asesorías de trabajo de grado de doctorado, maestría o pregrado, no deben superarse las 10 horas en total, en ninguna de sus combinaciones.
2. Para asignación a profesores de medio tiempo en cada una de las categorías anteriores entiéndase el (% porcentaje) que corresponde según lo definido sobre 20 horas como 100% de la asignación.

\*Lineamientos para la asignación de horas de productos:

- El producto debe ser resultado de un proyecto de investigación vigente.
- Solo se darán horas únicamente para producto tipo TOP o Tipo A.
- El producto realizado no deberá tener más de dos (2) participantes, en caso de que se realice por 2 personas, las horas totales de la asignación se dividirán entre las dos.

Tipo de productos según clasificación Colciencias	Asignación de horas
Tipo TOP	Hasta 8
Tipo A	Hasta 5

Otras horas definidas para la asignación en el plan del trabajo del profesor Regular:

Tipo asignación	Horas asignadas y aprobadas con la debida justificación de la Decanatura
Participación en cuerpos colegiados	Hasta 4
Preparación de clase	1
Atención a estudiantes (por curso)	1
Proyecto acompañamiento y éxito académico (por facultad)	12
Editor de revista	Entre 10 y 20 horas
Asesoría de práctica profesionalizante (según pensum)	1
Acompañamiento a cátedra abierta	Hasta 4
Coordinador de cátedra abierta	Hasta 10
Autoevaluación (por programa)	Hasta 6
Comisión de estudios doctorado	10
Comisión de estudios Maestría	5
Jefatura de área de conocimiento	Hasta 3
Coordinador de escuelas normales	Hasta 15
Proyectos académicos	Hasta 4
Proyección social por facultad	Hasta 12
Proyectos de virtualización	Hasta 6
Escritura de libros académico pedagógicos	Hasta 5

**ANEXO 3. TABLAS DE VALIDACIÓN DE PRODUCTOS PARA EL INGRESO O PROMOCIÓN DE LOS PROFESORES EN EL ESCALAFÓN SEGÚN FACULTAD O UNIDAD ACADÉMICA**

**Tabla 1.**

<b>Tabla de Productos y Equivalencias</b>			
<b>Facultad o Unidad: Psicología</b>			
<b>Nombre del producto</b>	<b>Clasificación Colciencias</b>		
	<b>Productos Resultados de actividades de generación de nuevos conocimientos</b>	<b>Productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación</b>	<b>Productos Resultados de apropiación social del Conocimiento</b>
Artículo	X		
Libro	X		
Capítulo de libro	X		
Ponencias en congresos, seminarios, coloquios, etc.			X
Creación de Cursos optativos o electivos certificados			X
Cartillas de difusión de investigación			X
Memorias de congreso			X
Talleres o conferencias de socialización de resultados con la población investigada			X
Diseño de Cursos de educación continua (extensión)			X
Semillero de investigación o grupo de estudio/formación.			X
Generación de contenido para el fomento de la CTI (boletines, blogs, pagina web, aplicativos, manuales, programas de radio o tv)			X
Edición de revista o libro.			X



Participación en redes de conocimiento especializadas			X
obras o productos de creación en artes, arquitectura y diseño (obra o creación efímera, obra o creación permanente y obra o creación procesual)	X		
Consultorías o informes técnicos		x	
Patentes.		x	
Diseño industrial,		x	
Planta piloto,		x	
Signos distintivos,		x	
Prototipo industrial,		x	
Empresas de bases tecnológicas,		x	
Empresas creativas o culturales		x	
talleres de creación (Workshop, simposio o laboratorio, talleres individuales)			x
Evento artístico, arquitectura o diseño,			x
Documentos de trabajo (working paper)			x
Boletines divulgativos			x
Eventos con participación ciudadana (comunidad)			x
Comunicación social del conocimiento			x
Reconocimientos internacionales o nacionales certificados			x

**Tabla 2.**

<b>Tabla de Productos y Equivalencias</b>			
<b>Facultad o Unidad: Ciencias Empresariales</b>			
<b>Nombre del producto</b>	<b>Clasificación Colciencias</b>		
	<b>Productos Resultados de actividades de generación de nuevos conocimientos</b>	<b>Productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación</b>	<b>Productos Resultados de apropiación social del Conocimiento</b>
Artículo A1	x		
Artículo A2	x		
Libro resultado de investigación A1	x		
Libro resultado de investigación A	x		
Capítulo en libro resultado de investigación A1	x		
Capítulo en libro resultado de investigación A	x		
Productos tecnológicos o modelo de utilidad con patente de invención obtenida A1		X	
Productos tecnológicos o modelo de utilidad con patente de invención obtenida A2		X	
Regulaciones, normas, reglamentos o legislaciones A		X	
Artículo B	x		
Artículo C	x		
Libro o Capítulo en libro resultado de investigación B	x		
Libro o Capítulo en libro resultado de investigación B	x		

Productos tecnológicos o modelo de utilidad con patente de invención obtenida A3		X	
Productos tecnológicos o modelo de utilidad con patente de invención obtenida A4		X	
Software A		X	
Empresa de base tecnológica A		X	
Innovación generada en la gestión empresarial A1		X	
Innovación generada en la gestión empresarial A2		X	
Regulaciones, normas, reglamentos o legislaciones B		X	
Artículo D	x		
Productos tecnológicos en proceso de concesión de patente de invención o Modelo de utilidad B1		X	
Productos tecnológicos en proceso de concesión de patente de invención o Modelo de utilidad B2		X	
Productos tecnológicos en proceso de concesión de patente de invención o Modelo de utilidad B3		X	
Productos tecnológicos en proceso de concesión de patente de invención o Modelo de utilidad B4		X	

Productos tecnológicos en proceso de concesión de patente de invención o Modelo de utilidad B5		X	
Productos tecnológicos en proceso de concesión de patente de invención o Modelo de utilidad C		X	
Software B		X	
Empresas de base tecnológica B		X	
Industrias creativas y culturales B		X	
Innovación generada en la gestión empresarial B1		X	
Innovación generada en la gestión empresarial B2		X	
Innovaciones en procedimientos B2		X	
Normas técnicas		X	
Proyectos de Ley		X	
Consultorías científico –tecnológicas		X	
Informes técnicos		X	
Participación ciudadana en CTel			X
Espacios de participación ciudadana en CTel			X
Estrategias pedagógicas para el fomento de la CTel			X
Estrategias de comunicación del conocimiento			X
Generación de contenidos			X
Eventos científicos A			X

Redes de conocimiento especializado A			X
Documentos de trabajo			X
Boletines divulgativos de resultados de investigación			X
Edición de revista científica o de libro resultado de investigación			X
Informe final de investigación			X
Reconocimientos			X

**Tabla 3.**

<b>Tabla de Productos y Equivalencias</b>			
<b>Facultad o Unidad: Derecho</b>			
<b>Nombre del producto</b>	<b>Clasificación Colciencias</b>		
	<b>Productos Resultados de actividades de generación de nuevo conocimiento</b>	<b>Productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación</b>	<b>Productos Resultados de Actividades de Apropiación social del Conocimiento</b>
Artículo	X		
Libro	X		
Capítulo de libro	X		
Innovaciones en procedimientos (procesos)		X	
Informes técnicos finales		X	
Regulaciones, normas y reglamentos técnicos, basados en resultado de investigación del grupo Nota: En esta categoría se incluye: toda actividad de litigio estratégico a través de acciones públicas de inconstitucionalidad: tutela, grupo, colectivas; también: intervención o asesoría jurídica en formulación de proyectos de ley/decreto-ley/norma/acto administrativo/Sentencias o pronunciamientos judiciales en cualquier área del Derecho donde un investigador en Derecho haya prestado su asesoría; intervención en la formulación de políticas públicas del nivel nacional, departamental o municipal.		X	
Consultorías científicas y tecnológicas		X	
Software		X	

Ponencias en congresos, seminarios, coloquios, etc.			X
Cursos optativos o electivos			X
Cartillas de difusión de investigación			X
Memorias de congreso			X
Talleres o conferencias de socialización de resultados de investigación			X
Cursos de educación continua (extensión)			X
Semillero de investigación o grupo de estudio/formación.			X
Generación de contenido para el fomento de la CTI (boletines, blogs, página web, aplicativos, manuales, programas de radio o tv)			X
Edición de revista o libro.			X
Participación en redes de conocimiento especializadas			X
Organización de eventos científicos			X
Documentos de trabajo (Working papers)			X
Boletines divulgativos de resultado de investigación			X
Reconocimientos			X
Tesis de Doctorado			
Trabajo de grado de Maestría			

Trabajo de grado de Pregrado			
Proyectos de Investigación y Desarrollo			
Proyecto de extensión y responsabilidad social en CTI			
Apoyo a programas de formación			



**Tabla 4.**

<b>Tabla de Productos y Equivalencias</b>			
<b>Facultad o Unidad: Educación</b>			
<b>Nombre del producto</b>	<b>Clasificación Colciencias</b>		
	<b>Productos Resultados de actividades de generación de nuevos conocimientos</b>	<b>Productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación</b>	<b>Productos Resultados de apropiación social del Conocimiento</b>
Artículo	X		
Libro	X		
Capítulo de libro	X		
Productos tecnológicos certificados o validados		X	
Productos empresariales		X	
Regulaciones, normas, reglamentos o legislaciones		X	
Consultorías e informes técnicos finales		X	
Ponencias en congresos, seminarios, coloquios, etc.			X
Cátedras abiertas			X
Cursos optativos o electivos			X
Cartillas de difusión de investigación			X
Memorias de congreso			X
Talleres o conferencias de socialización de resultados con la población investigada			X
Cursos de educación continua (extensión)			X
Semillero de investigación o grupo de estudio/formación.			X
Generación de contenido para el fomento de la CTI (boletines, blogs, página web, aplicativos, manuales, programas de radio o tv)			X
Edición de revista o libro.			X
Participación en redes de conocimiento especializadas			X

**Tabla 5.**

<b>Tabla de Productos y Equivalencias</b>			
<b>Facultad o Unidad: Psicología</b>			
<b>Nombre del producto</b>	<b>Clasificación Colciencias</b>		
	<b>Productos Resultados de actividades de generación de nuevos conocimientos</b>	<b>Productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación</b>	<b>Productos Resultados de apropiación social del Conocimiento</b>
Artículo	X		
Libro	X		
Capítulo de libro	X		
Validación de pruebas psicométricas		X	
Construcción de pruebas psicométricas		X	
Protocolos de atención clínica.		X	
Software		X	
Ponencias en congresos, seminarios, coloquios, etc.			X
Cátedras abiertas			X
Cursos optativos o electivos			X
Cartillas de difusión de investigación			X
Memorias de congreso			X
Talleres o conferencias de socialización de resultados con la población investigada			X
Cursos de educación continua (extensión)			X
Semillero de investigación o grupo de estudio/formación.			X
Generación de contenido para el fomento de la CTI (boletines, blogs, pagina web, aplicativos, manuales, programas de radio o tv)			X
Edición de revista o libro.			X
Participación en redes de conocimiento especializadas			X

**Tabla 6.**

<b>Tabla de Productos y Equivalencias</b>			
<b>Facultad o Unidad: Ingenierías</b>			
<b>Nombre del producto</b>	<b>Clasificación Colciencias</b>		
	<b>Productos Resultados de actividades de generación de nuevos conocimientos</b>	<b>Productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación</b>	<b>Productos Resultados de apropiación social del Conocimiento</b>
Artículos Científicos	X		
Artículos A1	X		
Artículo A2	X		
Artículos B	X		
Artículos C	X		
Artículos D	X		
Libro Resultado de Investigación	X		
Capítulo de Libro	X		
Patente de invención	X		
Patente de Modelo utilidad Tipo B	X		
Software		X	
Evento Científico			X
Artículo de divulgación			X
Libro de divulgación			X

### ANEXO 3. TABLA DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS POR PRODUCTOS

Tipo de producto según el “Modelo de Medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y de reconocimientos de investigadores del sistema nacional de ciencia tecnología e innovación”. Colciencias	Valor del Estímulo económico
Tipo TOP	3 SMDLV
Tipo A	2 SMDLV
Tipo B	1 SMDLV
Tipo C	0.5 SMDLV

**Nota:** no es acumulable en caso de ser varios productos al mismo tiempo, sólo se reconocerá un solo producto con la máxima categoría, se hace con una valoración anual y estos estímulos, no son constitutivos de salario.

### ANEXO 4. TABLA DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS SEGÚN CLASIFICACIÓN DEL INVESTIGADOR EN COLCIENCIAS

Clasificación según Modelo de Medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y de reconocimientos de investigadores del sistema nacional de ciencia tecnología e innovación”. Colciencias	Valor del Estímulo económico
Sénior	5 SMDLV
Asociado	3 SMDLV
Junior	1 SMDLV

**Nota:** se entregarán con la periodicidad que tenga el modelo de medición de Colciencias. Estos estímulos, no son constitutivos de salario.

## Tabla de bonificaciones para Directores de Programa

Las siguientes bonificaciones se otorgarán de manera semestral y no son constitutivas de salario:

<b>Tipo de Asignación Administrativas</b>	<b>Número de estudiantes por programa hasta 100</b>	<b>Número de estudiantes por programa de 101 a 500</b>	<b>Número de estudiantes por programa 501 hasta 1000</b>	<b>Programa superior a 1000 estudiantes</b>
<b>Dirección de programa de pregrado</b>	Sin bonificación	1 SMDLV	2 SMDLV	3 SMDLV

<b>Tipo de Comisión Administrativas</b>	<b>Número de estudiantes por programa hasta 50</b>	<b>Número de estudiantes por programa de 51 en adelante</b>		
<b>Dirección de programa de posgrado</b>	1 SMDLV	2 SMDLV		

**Nota:** los Directores de Programas acreditados en alta calidad tendrán (1) SMDLV adicional, sobre el propuesto en las tablas anteriores.