



**ACUERDO 005
DEL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO PROFESORAL DE LA
UNIVERSITARIA DEL CHICAMOCHA**

El Consejo Superior de la Universitaria del Chicamocha en ejercicio de sus atribuciones legales y considerando:

Que la ley 30 de 1992 en su artículo 1 establece que la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

Que la ley 30 de 1992 en su artículo 2 enuncia que la Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado.

Que la ley 30 de 1992 en su artículo 99. Literal e, establece que para el reconocimiento de personería jurídica las instituciones privadas de Educación superior deberán emitir el régimen del personal docente.

Que el decreto 1330 de 2019, determina que el Reglamento profesoral deberá proveer los criterios y mecanismos para el ingreso, desarrollo, permanencia y evaluación de los profesores, orientados bajo principios de transparencia, mérito y objetividad.

Que el artículo 25 de los estatutos, funciones del Consejo Superior en el literal d) se enuncia: *“Aprobar los reglamentos estudiantil, investigación, extensión, profesoral, prácticas, internacionalización, de bienestar universitario, así como los demás que resulten necesarios para el buen funcionamiento de la Institución.”*

Que se hace necesario para el buen funcionamiento de la institución actualizar el reglamento profesoral presentado para la obtención de personería jurídica en el año 2019.

Que en reunión realizada por el Consejo Superior celebrada el día 16 de septiembre de 2022 la representante legal presenta el Reglamento Profesoral de la Universitaria del Chicamocha actualizado.

Que estando presente el cien por ciento (100%) del quórum estatutario con voz y voto para deliberar y decidir en la reunión mencionada en el punto que antecede, se analizó el Reglamento Profesoral de la Universitaria del Chicamocha siendo este aprobado por unanimidad.

En mérito de lo expuesto el Consejo Superior de la Corporación Universitaria del Chicamocha,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar el Reglamento Profesoral de la Universitaria del Chicamocha, conforme al proyecto presentado a consideración en la parte motiva del presente acuerdo y relacionado a continuación:

CAPÍTULO I

DEFINICIÓN DE PROFESOR, PERFIL, PROPÓSITOS Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN DE PROFESOR. Son profesores de la Universitaria del Chicamocha, los profesionales vinculados contractualmente como tales a la institución, comprometidos con la misión y principios institucionales, que ejerzan funciones de formación, investigación y extensión y demás actividades relacionadas o conexas.

ARTÍCULO 2. PERFIL DEL PROFESOR. La Universitaria del Chicamocha concibe al profesor, como el estamento primordial para el desarrollo del proceso formativo de los estudiantes y destaca su figura como el pilar de proceso formativo, desempeñando el rol de guía, orientador, acompañante y motivador en la búsqueda de una respuesta positiva de aprendizaje en cada estudiante. El profesor vinculado a la institución, ostenta un perfil idóneo y apropiado al modelo pedagógico, con competencias investigativas, crítico, con sentido de pertenencia, identidad, actitud positiva, con pensamiento inclusivo y diverso, espíritu emprendedor y comprometido con los propósitos misionales.

PARÁGRAFO. La definición del perfil del profesor la realiza al interior del Consejo Académico, quien recomienda al Consejo Superior su revisión y posteriormente este lo remite a la Asamblea General quién es la encargada de su aprobación a través del Proyecto Educativo Institucional.



ARTÍCULO 3. EVALUACIÓN DEL PERFIL DEL PROFESOR. Para la evaluación del perfil del profesor, el Consejo Académico periódicamente de acuerdo a la naturaleza y desarrollo institucional, realizará la evaluación del perfil del profesor y propondrá su correspondiente actualización si es el caso.

ARTÍCULO 4. ACTUALIZACIÓN DEL PERFIL DEL PROFESOR. La actualización del perfil del profesor parte de los resultados de su evaluación; con este insumo el Consejo Académico analiza la pertinencia del perfil y ajusta lo requerido para posteriormente someter a aprobación de las instancias institucionales.

ARTÍCULO 5. PROPÓSITOS. El reglamento se establece los siguientes propósitos:

- a) Fomentar la excelencia académica, intelectual, moral, cultural y humanística del personal profesoral.
- b) Estimular la eficiencia, la productividad, la formación y capacitación científica y pedagógica de los profesores para garantizar una alta calidad académica en la institución.
- c) Propender por una docencia calificada y responsable que garantice la formación integral y competitiva de los estudiantes.
- d) Regular las relaciones de la Universitaria del Chicamocha con su cuerpo profesoral, las condiciones de su ingreso, categorización, permanencia, funciones, deberes y derechos, sistema de evaluación y capacitación, régimen disciplinario, escalafón, distinciones e incentivos.

ARTÍCULO 6. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente reglamento se aplica a los profesionales que se vinculen como profesores de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra a los programas académicos que adelante la Universitaria del Chicamocha.

CAPÍTULO II

SELECCIÓN, VINCULACIÓN E INDUCCIÓN DE LOS PROFESORES.

ARTÍCULO 7. SELECCIÓN. Los criterios de selección del personal profesoral son de carácter académico y profesional. En el proceso de selección se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes requisitos:

- a. Estudios y títulos.
- b. Experiencia docente y profesional.
- c. Producción intelectual.



- d. Distinciones académicas o premios.
- e. Antecedentes disciplinarios.
- f. Cualificaciones certificadas

PARÁGRAFO 1. Los títulos de pregrado o de posgrado deben corresponder al área en la cual se desempeñará el profesor, áreas afines o educación. Se podrán aceptar títulos en otras áreas siempre y cuando sean complementarios del área en que se desempeñará el profesor.

ARTÍCULO 8. PROCESO DE SELECCIÓN. El Consejo Superior define una comisión para la selección de profesores, conformada por el departamento de gestión humana quién lidera el proceso, la Vicerrectoría Académica y de Investigaciones y los directores de programa. El proceso de selección comprende las siguientes etapas:

- a) Convocatoria
- b) Preselección
- c) Evaluación de los preseleccionados
- d) Entrevista
- e) Prueba de conocimiento
- f) Listado de seleccionados

ARTÍCULO 9. VINCULACIÓN. Para ser vinculado como profesor se requiere como mínimo tener título de pregrado en el campo particular o afín de su actividad docente; posgrado de nivel de especialización o maestría, acreditar experiencia profesional o docente y demostrar formación en pedagogía.

PARÁGRAFO 1. Son motivos de excepción aquellos profesores que por su experiencia certificada y reconocimiento ameriten ser parte de la institución, para lo cual el Consejo Académico dictaminará su aceptación o negación según sea el caso y en los parámetros que lo permita la ley.

PARÁGRAFO 2. La vinculación de los profesores de la Institución se realiza mediante contrato de trabajo (laboral) y su remuneración será fijada por el Consejo Superior anualmente, de acuerdo con lo establecido en este reglamento.

ARTÍCULO 10. INDUCCIÓN. La inducción de los profesores es un proceso permanente que se realiza desde el momento de su vinculación y se repite cada periodo académico. El proceso de inducción comprende los siguientes pasos:

- a) Apropriación del Proyecto Educativo Institucional

- b) Reconocimiento de las políticas institucionales
- c) Modelo Pedagógico
- d) Reglamento profesoral
- e) Programa académico
- f) Sistema académico

PARÁGRAFO. La inducción podrá apoyarse en estrategias virtuales y a su vez será evaluada periódicamente para su mejoramiento continuo.

CAPÍTULO III DEDICACIÓN Y DISPONIBILIDAD DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 11. DEDICACIÓN. Según la dedicación, los profesores son de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) **Tiempo completo.** Son los profesores que dedican 40 horas semanales al servicio de la institución.
- b) **Medio tiempo.** Son los profesores que dedica 20 horas semanales al servicio de la institución.
- c) **Cátedra.** Son los profesores que se vinculan a los programas académicos por los períodos del calendario académico, para desarrollar uno o más cursos con una intensidad inferior a 20 horas a la semana.

ARTÍCULO 12. DISPONIBILIDAD DE LOS PROFESORES. Para la Universitaria del Chicamocha resulta fundamental establecer los lineamientos que faciliten a las unidades académicas hacer seguimiento a la distribución y asignación del trabajo académico de los profesores (disponibilidad), en coherencia con criterios de equidad, con los propósitos misionales y con la calidad académica.

ARTÍCULO 13. SEGUIMIENTO, ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE LOS PROFESORES. El proceso de seguimiento, análisis y valoración periódica de la asignación de las actividades de los profesores a nivel institucional (disponibilidad), se realiza periódicamente y es responsabilidad del Consejo Académico y de las direcciones de programa presentar la propuesta de asignación.

En la distribución de asignación de los profesores se tiene en cuenta los criterios:

- a) El resultado de la evaluación del desempeño docente.
- b) Las necesidades formativas de los estudiantes.
- c) Número de grupos de estudiantes.



d) Conocimiento y dominio de los cursos por parte del profesor.

La designación debe enmarcarse en:

- a) **Actividades de docencia directa.** Son aquellas actividades que permiten la interacción estudiante – profesor de manera mediada por las estrategias didácticas y pedagógicas definidas por el profesor y las de acompañamiento al estudiante
- b) **Actividades de docencia indirecta.** Son las actividades que desarrolla el profesor como la preparación de clases, el diseño de cursos, evaluación de aprendizaje, participación en procesos de autoevaluación, administrativas, de internacionalización y el monitoreo al trabajo independiente del estudiante.
- c) **Actividades de investigación.** Son aquellas que implican la investigación formativa de los estudiantes y la formulación y desarrollo de proyectos enmarcados en las líneas y grupos de investigación
- d) **Asesoría de trabajos de grado.** Corresponde a la orientación y dirección de los trabajos de grado de los estudiantes, designadas de acuerdo a la demanda de los programas académicos.
- e) **Asesoría a las prácticas profesionales.** Son aquellas que se desarrollan durante el proceso de formación del estudiante y contribuyen a su fortalecimiento profesional y laboral.

PARÁGRAFO. En el plan de trabajo del profesor debe registrarse la asignación de actividades para cada periodo.

CAPÍTULO IV DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 14. DERECHOS. Son derechos de los profesores:

- a) Ejercer con pluralismo su actividad académica.
- b) Elegir y ser elegido para participar en los órganos directivos previstos en los Estatutos y de acuerdo con los requisitos y procedimientos que establezca el Consejo Superior.
- c) Participar en las actividades de capacitación docente de acuerdo con los requerimientos que se establezcan.
- d) Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, estudiantes y demás empleados.
- e) Ser escuchado por las autoridades de la Institución, en sus solicitudes, cuando ellas sean respetuosas y derivadas de su quehacer profesoral.



- f) Ser postulado para recibir las distinciones e incentivos que se establezcan.
- g) Conocer las distintas reglamentaciones inherentes a su actividad como profesor.
- h) Disponer de la propiedad intelectual en las condiciones que prevean las leyes, los contratos y las normas de la Institución.
- i) Participar de los programas de Bienestar Universitario que la Institución desarrolle.
- j) Participar en el proceso de evaluación docente, conforme a los mecanismos y para los fines que se establezcan.

ARTÍCULO 15. DEBERES. Son deberes del personal profesoral:

- a) Orientar y estimular permanentemente los procesos de aprendizaje en función de la misión, principios y objetivos institucionales.
- b) Cumplir sus funciones de formación, investigación y extensión, de acuerdo con las políticas pedagógicas institucionales, los programas académicos y la formación por competencias, y demás condiciones, términos y requisitos establecidos por la institución.
- c) Ejercer el desempeño de sus funciones con calidad y responsabilidad.
- d) Cumplir y hacer cumplir los estatutos y reglamentos internos de la entidad
- e) Participar activamente en el proceso de evaluación del desempeño profesoral.
- f) Actuar en función de los principios éticos de su profesión y de su labor profesoral.
- g) Dar un trato respetuoso a los miembros de los diferentes estamentos de la Institución.
- h) Ejercer la actividad académica respetando la libertad de pensamiento.
- i) Evitar toda acción discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia y en los Derechos Humanos Universales.
- j) Los demás que correspondan a la naturaleza de su actividad.

CAPÍTULO V
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES.

ARTÍCULO 16. SISTEMA DE EVALUACIÓN. El sistema de evaluación de los profesores se concibe como un instrumento para el mejoramiento continuo de la calidad, en la gestión de las actividades académicas.

ARTÍCULO 17. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN. El sistema de evaluación de los profesores es de carácter permanente y contempla los procesos de autoevaluación por parte del profesor y heteroevaluación por parte de los estudiantes y las autoridades académicas de la Universitaria del Chicamocha.

ARTÍCULO 18. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN. La evaluación profesoral para el ingreso y promoción se realizará bajo los criterios cualitativos y cuantitativos que se señalan a continuación, teniendo en cuenta la calidad y formación por competencias que desarrolle la Institución:

- a) **Experiencia Docente y Profesional:** Trabajo académico y profesional, certificado por instituciones de buen crédito, con estipulación de tiempo y dedicación.
- b) **Aspectos Pedagógicos y Técnicos:** Comprende las habilidades necesarias para adelantar la labor educativa, entre otros: planeación del trabajo, metodología empleada, evaluación, asesoría y relaciones con los estudiantes.
- c) **Desempeño del Cargo:** Corresponde a la capacidad de dirección, organización, coordinación, planeación, responsabilidad, rendimiento, colaboración, iniciativa y relaciones interpersonales.
- d) **Actualización y Preparación:** Participación activa en cursos de actualización y profesionalización, conferencias, seminarios, congresos y demás eventos relacionados con la especialidad de su labor académica.
- e) **Producción intelectual:** Diseño y desarrollo de proyectos de investigación, publicación de artículos, libros, textos relacionados con su área, obras técnicas, material didáctico y ayudas educativas.

ARTÍCULO 19. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN. El resultado de la evaluación profesoral es fundamento para la permanencia, promoción y otorgamiento de distinciones e incentivos de los profesores, acorde con lo establecido en este reglamento. Del resultado de la evaluación se dejará el registro correspondiente en la hoja de vida del profesor, suscrito por la autoridad académica correspondiente.

ARTÍCULO 20. RETROALIMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN. La evaluación de los profesores es socializada con cada uno de ellos y se establecerá un plan de mejoramiento que será socializado y monitoreado para garantizar su cumplimiento. Así mismo se recopilan las observaciones del seguimiento y que hayan manifestado los profesores con el objetivo de establecer acciones de mejora para la evaluación.

CAPÍTULO VI ESCALAFÓN, OBJETIVOS, CATEGORÍAS, ASCENSO Y COMITÉ

ARTÍCULO 21. CONCEPTO DE ESCALAFÓN. El Escalafón es el conjunto de principios y criterios organizados en categorías que permiten la valoración del desempeño y los méritos alcanzados por los profesores, garantizando su permanencia y crecimiento profesional.

ARTÍCULO 22. OBJETIVOS DEL ESCALAFÓN. El Escalafón de Profesores de la Universitaria del Chicamocha, cuenta con los siguientes objetivos:

- a) Impulsar y reconocer el desarrollo humano, académico y científico de los profesores.
- b) Estimular el ejercicio de la actividad docente, investigativa y de proyección social con calidad, rectitud y espíritu de servicio a la sociedad.
- c) Motivar la preparación y el compromiso de los profesores como asesores académicos para lograr la personalización del proceso educativo.
- d) Impulsar la participación de los profesores en el Plan de Formación de Profesores en las áreas humanística, profesoral, en una segunda lengua y en informática educativa.
- e) Valorar y reconocer los avances profesionales y académicos de los profesores a través de la promoción del Escalafón
- f) Establecer un sistema de estímulos acorde con el desarrollo académicos de los profesores.
- g) Promover el desarrollo y el prestigio institucional con base en la formación, calidad, producción y excelencia de los profesores como miembros activos de la comunidad académica.

ARTÍCULO 23. CATEGORÍAS DEL ESCALAFÓN. El escalafón de profesores comprende cuatro categorías:

- a) **Profesor Auxiliar** es aquel que cuenta con título profesional, con posgrado de nivel de especialización o maestría, con un (1) año de experiencia en docencia o profesional en su área de desempeño y demostrar formación en pedagogía.
- b) **Profesor Asistente** es aquel que cuenta con título profesional, con posgrado de nivel de maestría o doctorado, con dos (2) años de experiencia en docencia o profesional en su área de desempeño y con un (1) año de experiencia en investigación y/o extensión y demostrar formación en pedagogía.
- c) **Profesor Asociado** es aquel que cuenta con título profesional, con posgrado de nivel de maestría, con cuatro (4) años de experiencia en docencia o profesional en su área de desempeño, con dos (2) años de experiencia en



investigación y/o extensión, categorizado en MinCiencias y demostrar formación en pedagogía

- d) **Profesor Titular** es aquel que cuenta con título profesional, con posgrado de nivel de doctorado, con seis (6) años de experiencia en docencia o profesional en su área de desempeño, con cuatro (4) años de experiencia en investigación y/o extensión, categorizado en MinCiencias, y demostrar formación en pedagogía.

PARÁGRAFO. Para poder ascender en las categorías del escalafón, se debe cumplir además de lo señalado en este capítulo y contar con el puntaje establecido por el comité de escalafón.

ARTÍCULO 24. INGRESO AL ESCALAFÓN. El ingreso al escalafón se hará de acuerdo con las calidades que acredite el profesor al momento de su contratación y establecidas en el artículo anterior.

ARTÍCULO 25. ASCENSO AL ESCALAFÓN. El ascenso de categoría en el escalafón está determinado de acuerdo con el estudio que realice el comité de escalafón y teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) **Formación.** Los títulos profesionales y de posgrado expedidos por una institución colombiana legalmente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional. En caso de que el título sea expedido por una institución extranjera, el comité de escalafón validará su idoneidad realizando una equivalencia de acuerdo con el sistema de créditos académicos en Colombia, además de solicitar los demás documentos que considere pertinente para garantizar la legitimidad de la información. Las especializaciones medico quirúrgicas, equivaldrán al nivel de maestría. Poseer dos títulos de un mismo nivel no reemplaza otro de nivel avanzado.
- b) **Tiempo de vinculación con la institución.** Para incentivar la permanencia del profesor se tiene en cuenta su tiempo de vinculación en años como aporte para el ascenso al escalafón.
- c) **Educación continuada.** Será valorada la participación de los profesores en programas de formación como cursos, diplomados y seminarios que contribuyan a su actualización en los campos profesional y académico, de acuerdo con el plan institucional de formación profesoral.
- d) **Lengua extranjera.** Todo profesor que desee ascender en el escalafón, deberá demostrar competencias en lengua extranjera, A1 para la categoría auxiliar, A2



para la categoría asistente, B1 para la categoría asociado y B2 para la categoría titular.

- e) **Material docente.** Se valorará igualmente el material producido por los profesores para el desarrollo de las actividades académicas.
- f) **Tecnologías de información.** Todo profesor que desee ascender al escalafón deberá demostrar conocimientos en ofimática y uso de tecnologías web para la educación.
- g) **Investigación.** Será valorada su participación como líder de proyectos de investigación, su producción investigativa, intelectual, publicaciones en revistas indexadas, libros, generación de semilleros y su categorización en MinCiencias como investigador.
- h) **Extensión.** Se valora su participación como líder de proyectos de extensión y proyección social.

PARÁGRAFO. Todo profesor que haya sido sancionado de acuerdo con lo estipulado en el presente reglamento, no podrá solicitar ingreso o ascenso al escalafón hasta un año posterior a la fecha de terminación de la sanción.

ARTÍCULO 26. COMITÉ DE ESCALAFÓN. El comité se reúne ordinariamente una vez al año. Las sesiones podrán ser presenciales o virtuales y habrá quórum para deliberar y decidir con la mitad más uno de sus miembros. Este comité está conformado por:

- a) El presidente institucional quién lo preside
- b) El Rector o su delegado
- c) El Vicerrector Administrativo y Financiero
- d) El Vicerrector Académico y de Investigaciones o su delegado
- e) El director de Planeación y aseguramiento de la calidad
- f) El Coordinador de gestión humana, quién ejercerá la secretaría técnica.
- g) Los directores de programa o quien hagan sus veces
- h) Un representante de los profesores

PARÁGRAFO. El comité podrá contar con invitados especiales de acuerdo con el tema a tratar.

ARTÍCULO 27. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ESCALAFÓN. El comité tendrá las siguientes funciones:



- a) Proponer al Consejo Superior la tabla de puntuación de acuerdo con los requisitos de cada categoría y los aspectos enunciados para el ascenso al escalafón.
- b) Establecer el cronograma anual de presentación de solicitudes de estudio para el ascenso al escalafón.
- c) Establecer estrategias de difusión del escalafón
- d) Definir junto con la Vicerrectoría Administrativa y Financiera la tabla de valores de cada nivel de escalafón para su posterior aprobación por el Consejo Superior y la Asamblea General.
- e) Velar por el cumplimiento del escalafón.
- f) Las demás relacionadas con el escalafón profesoral.

CAPÍTULO VII

PERMANENCIA, DESARROLLO PROFESORAL Y SISTEMA DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 28. PERMANENCIA. La permanencia de los profesores de la Universitaria del Chicamocha está garantizada desde la implementación del escalafón, la transparencia de los procesos de selección y vinculación y desde una atractiva y pertinente propuesta de desarrollo profesoral.

ARTÍCULO 29. DESARROLLO PROFESORAL. El desarrollo profesoral se enmarca en un sistema de capacitación que permite reconocer las necesidades de los profesores para subsanarlas mediante un proceso de formación y aprendizaje permanente. El desarrollo se establece de acuerdo con las siguientes áreas:

- a) Desarrollo de competencias pedagógicas.
- b) Desarrollo de competencias digitales.
- c) Desarrollo de competencias de investigación, creación e innovación.
- d) Desarrollo de competencias profesionales.
- e) Desarrollo de habilidades blandas

ARTÍCULO 30. SISTEMA DE CAPACITACIÓN. El sistema de capacitación profesoral se concibe como un instrumento para fortalecer la calidad de las funciones de formación, investigación y extensión. A largo plazo, el sistema de capacitación pretende convertirse en una escuela de formación profesoral que permanentemente este desarrollando actividades para garantizar la capacitación de los profesores.



ARTÍCULO 31. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN. La capacitación se realiza en función de las necesidades y prioridades institucionales para las diversas actividades académicas, teniendo en cuenta los resultados del sistema de evaluación. Para ello se cuenta con un plan de capacitación profesoral que se actualiza anualmente de acuerdo con las actividades programadas.

CAPÍTULO VIII PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN

ARTÍCULO 32. PARTICIPACIÓN. Los profesores del programa se vinculan a los procesos de autoevaluación de dos maneras; una primera como miembros del comité de autoevaluación del programa y una segunda como participante en la fase de recolección de la información.

ARTÍCULO 33. APROPIACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN. La institución fomenta la apropiación y despliegue de la cultura de la autoevaluación en los profesores, en articulación con los propósitos del sistema interno de aseguramiento de la calidad.

CAPÍTULO IX DE LAS DISTINCIONES E INCENTIVOS A LOS PROFESORES.

ARTÍCULO 34. DISTINCIONES. Los profesores que hayan hecho contribuciones significativas a la formación, la investigación, la tecnología, la cultura o hayan prestado servicios importantes en el campo académico a la Institución podrán hacerse acreedores a las distinciones e incentivos académicos que establezca el Rector.

ARTÍCULO 35. INCENTIVOS. Los incentivos al personal profesoral serán de carácter académico y profesional e incluirán la representación institucional en eventos de carácter nacional e internacional y serán otorgados por el Rector.

ARTÍCULO 36. REQUISITOS PARA OBTENER DISTINCIONES E INCENTIVOS. Todo profesor que desee obtener distinciones e incentivos debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser profesor activo de la institución
- b) No haber sido sancionado o estar en proceso de sanción



- c) Contar con excelente reputación
- d) Presentar los soportes de las contribuciones significativas en el caso de las distinciones.
- e) Presentar invitación para la representación institucional para el caso de incentivos.
- f) Presentar carta de motivación explicando las razones para obtener la distinción o incentivo.

CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 37. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. La disciplina observable y exigible al profesor con contrato de trabajo, se rige por lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en este Reglamento.

ARTÍCULO 38. INCUMPLIMIENTO. El incumplimiento de las obligaciones y deberes previstos en este Reglamento, en el Reglamento Interno de Trabajo y en otras normas internas, calificado como falta grave por su jefe inmediato, podrá dar lugar al retiro del profesor.

ARTÍCULO 39. FALTAS. Sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas disciplinarias las siguientes:

- a) Incumplir los deberes consagrados en este Reglamento.
- b) Toda clase de actitudes o conductas que lesionen gravemente los intereses de la Universitaria del Chicamocha o sean contrarias al orden público, las buenas costumbres y la moral, a juicio del Consejo Académico.
- c) Reincidir en actitudes o comportamientos constitutivos de faltas que hayan sido motivo de amonestación verbal o escrita.
- d) No reportar situaciones de conflicto de interés
- e) Incurrir en alguna situación de violencia de género o discriminación por raza, religión, identidad sexual u otros.

ARTÍCULO 40. SANCIONES. Los docentes que incurran en las faltas disciplinarias de que trata el artículo anterior, podrán ser objeto de la imposición de las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Amonestación: La cual puede ser verbal o escrita.
- b) Terminación del respectivo contrato de trabajo por justa causa.



PARÁGRAFO 1. Las amonestaciones escritas equivalen a los requerimientos de que trata el artículo 7 del decreto 2351 de 1965 o las disposiciones que lo complementen, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 2. La amonestación será impuesta por el jefe inmediato. La terminación del contrato se solicitará al Rector

ARTÍCULO 41. DEBIDO PROCESO. El jefe inmediato del profesor que conozca de un hecho, en forma directa o indirecta que deba ser objeto de una investigación disciplinaria procederá a:

- a) Informar a gestión humana por escrito para que se notifiquen los cargos al profesor con el fin de que presente los descargos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
- b) Vencido el término señalado con anterioridad, el Consejo Académico procederá a evaluar y calificar la falta de acuerdo con el informe presentado por gestión humana y se trasladará al Rector para que aplique la sanción.

ARTÍCULO 42. RECURSOS. Contra las sanciones procederán los recursos de reposición ante el Rector o Consejo Superior, según sea el caso. Los recursos se deben presentar por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y se resolverán dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y se notificarán en forma personal. Si el docente no se notifica se hará por edicto que se fijará en la cartelera de la Institución por el término de cinco (5) días calendario.

PARÁGRAFO. De toda sanción se dejará constancia de la actuación correspondiente en la hoja de vida del profesor

CAPÍTULO XI IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERÉS

ARTÍCULO 43. NOTIFICACIÓN DE IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERÉS. Los profesores de la Universitaria del Chicamocha, son responsables de notificar cualquier inhabilidad, incompatibilidad, impedimento o conflicto de interés con los que cuenten y que estén en contra de los propósitos institucionales y evitar su surgimiento. Todo reporte deberá realizarse por escrito en el sistema de PQRSF.



ARTÍCULO 44. IMPEDIMENTOS Los profesores deberán reportar los impedimentos a los que hubiere lugar para garantizar el correcto desarrollo de sus funciones.

ARTÍCULO 45. INHABILIDADES. Es la incapacidad que le impide a un profesor ser contratado para asumir sus funciones.

- a) Hallarse inhabilitado por una sanción disciplinaria, penal o de medidas correctivas.
- b) No podrá ser contratado para más de un cargo dentro de la Institución. Sin embargo, dentro de la misma vinculación se le podrán asignar responsabilidades académicas y administrativas.

ARTÍCULO 46. INCOMPATIBILIDADES. La labor del profesor es incompatible con otras actividades profesoras que interfieran con su horario de trabajo establecido por la institución.

ARTÍCULO 47. CONFLICTO DE INTERÉS. Los conflictos de interés se presentan cuando el profesor es influenciado para tomar decisiones a favor de terceros por contar con ellos con relaciones de parentesco, afectividad, negocios y otras que afecten la imparcialidad. Todo profesor deberá reportar cualquier conflicto de interés, de lo contrario podrá ser objeto de sanción de acuerdo con lo estipulado en el presente reglamento

CAPÍTULO XII COMUNICACIÓN CON LOS PROFESORES Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 48. COMUNICACIÓN CON PROFESORES. La Universitaria del Chicamocha en el marco de la política de comunicaciones, dispone de medios de comunicación de fácil acceso a los estudiantes, con el fin de garantizar la entrega de información pertinente, veraz, confiable y oportuna y facilitar el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y financieras del proceso formativo.

ARTÍCULO 49. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Son las situaciones administrativas o laborales en las que se puede encontrar un profesor de la institución:

- a) Servicio activo.
- b) Comisión de estudios.



- c) Comisión de servicios.
- d) Licencias.

ARTÍCULO 50. SERVICIO ACTIVO. cuando el profesor ha firmado el contrato de trabajo y está ejerciendo las funciones académicas para las cuales fue contratado.

ARTÍCULO 51. COMISIÓN DE ESTUDIOS. cuando el Consejo Académico autoriza a un profesor para separarse, temporalmente, de sus responsabilidades académicas de forma parcial o total, para realizar estudios de maestría o doctorado.

ARTÍCULO 52. COMISIÓN DE SERVICIOS. cuando un profesor es autorizado para desarrollar labores fuera del recinto institucional, en el marco de funciones temporales propias de su cargo, llevando la representación institucional en congresos, seminarios u otros eventos, realizando pasantías y entrenamientos o cumpliendo misiones especiales.

ARTÍCULO 53. LICENCIAS Y PERMISOS. Las licencias y permisos podrán ser remuneradas y no remuneradas de acuerdo con las disposiciones del departamento de talento humano de la institución

CAPÍTULO XIII DESVINCULACIÓN DE LOS PROFESORES.

ARTÍCULO 54. DESVINCULACIÓN. La desvinculación de los profesores se realiza por sanción proferida por el incumplimiento de sus deberes o por la comisión de una falta, por retiro por enfermedad, por decisión propia, por pensión de vejez o por lo estipulado en el reglamento de trabajo.

ARTÍCULO 55. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. El área de gestión humana en alianza con bienestar institucional establecerá los procedimientos para garantizar el debido proceso y acompañamiento a las personas en retiro, así como la gestión del conocimiento para salvaguardar la información y garantizar la continuidad de los procesos.

CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES VARIAS.



ARTÍCULO 56. ASPECTOS FINALES. Los aspectos no contemplados en este Reglamento serán adoptados por el Rector, a propuesta del Consejo Académico.

ARTÍCULO 57. VIGENCIA. Este Reglamento rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones anteriores.

ARTÍCULO SEGUNDO. El presente Reglamento Profesoral de la Universitaria del Chicamocha, aprobado y relacionado en el artículo que antecede es de difusión, aplicación y cumplimiento obligatorio por toda la comunidad universitaria de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO El presente Reglamento Profesoral aprobado y relacionado en el ARTÍCULO PRIMERO de la parte resolutive, rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones contrarias a lo aquí establecido.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga a los 16 días del mes de septiembre de 2022

CLAUDIA HERNÁNDEZ NARANJO
Presidente y Representante Legal

RAFAEL EDUARDO LAMO TRIANA
Secretario General