

**PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL ESTATUTO DOCENTE**

---

UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO - OPORTUNIDAD ESTRATÉGICA

---

Barranquilla, junio de 2020

## INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta una propuesta de actualización del Estatuto Docente elaborado por el Equipo Consultor de Oportunidad Estratégica para la Universidad del Atlántico. Al respecto, se precisan los siguientes puntos:

1. El presente documento es de **carácter confidencial**, constituye una **propuesta en construcción, sujeta a cambios y ajustes**, tras la discusión que se desarrollará con los directivos y demás representantes de las distintas instancias de la comunidad académica.
2. Se han incluido elementos de las entrevistas realizadas hasta el momento, pero aún hace falta el proceso de socialización con los diferentes actores de la comunidad.
3. Con el fin de facilitar la lectura del documento, se ha escogido el lenguaje masculino como neutro para designar el plural del femenino y masculino, tal y como señala la Real Academia de la Lengua Española<sup>1</sup>.

Es preciso señalar que la propuesta, como su nombre lo indica, no es un documento vinculante y tiene como propósito constituir un insumo para que la Universidad del Atlántico, conforme a sus procesos regulatorios institucionalizados, pueda fortalecer y actualizar las normas.

Así mismo, se quiere aclarar que para la construcción del diagnóstico que dio lugar a la presente propuesta y para la construcción de la misma, se revisaron y se tomaron como modelos los reglamentos profesoraes de las siguientes Instituciones de Educación Superior:

- Universidad de Antioquia
- Universidad de EAFIT
- Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC
- Universidad Industrial de Santander - UIS
- Universidad Tecnológica de Pereira – UTP
- Universidad Nacional de Colombia
- Universidad de los Andes

Se escogieron los reglamentos de las IES mencionadas por su claridad y por la pertinencia de los temas tratados, también por considerar que en estos reglamentos las temáticas tratadas son abordadas con el rigor debido y responden de manera concreta a las exigencias de la Constitución Política de 1991, a lo establecido por la Ley General de Educación (Ley 30 de 1992) y a lo regulado en el Decreto 1330 de 2019 que establece los lineamientos para la obtención del Registro Calificado para las IES (públicas y privadas). En igual sentido, se tuvo en consideración el "INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA CON FINES DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL", Protocolo – CNA No. 02.

---

<sup>1</sup> En este sentido, véase lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española: <https://www.rae.es/consultas/los-ciudadanos-y-las-ciudadanas-los-ninos-y-las-ninas>

En este sentido, se quiere destacar que, pese a estar frente a una Institución Educativa de carácter público, como lo es la Universidad del Atlántico, para la elaboración de la presente propuesta se tuvieron en consideración universidades de carácter privado. Esto responde a varias razones:

1. Los derechos y deberes estudiantiles plasmados en la Constitución Política de 1991 y en la Ley 30 de 1992, así como las aspiraciones educativas son equiparables, independientemente al lugar en el que los estudiantes realicen sus estudios profesionales.
2. Las instituciones privadas, por su experiencia particular, y por la forma de aproximarse a las relaciones entre estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa, han logrado moldear, desde la confianza y desde los procesos de enseñanza y aprendizaje, que el proceso formativo sea diferente a otros de carácter normativo, que permiten tratar al estudiante como el sujeto de derechos central de la relación entre las IES y los educandos. Esta situación, implica, para las universidades públicas un reto y, además, una oportunidad para valerse de estas experiencias y tomarlas como modelo y punto de referencia.
3. Es indudable que la experiencia de las IES de carácter público es diferente en ciertos aspectos a la de las universidades privadas, pero tanto éstas como aquellas, constituyen los insumos necesarios para hacer que universidades como la del Atlántico, adecúen sus normas a mejores prácticas y a los retos de los profesionales que enfrentaran un país cambiante y enfocado en la igualdad material y en la globalización.

**ACUERDO SUPERIOR No.**  
**"POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL**  
**ATLÁNTICO"**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO**, en ejercicio de sus facultades legales, y en especial de las que le confieren los artículos 28 y 29, el literal d) del parágrafo 2º del artículo 65 y el Artículo 75 de la Ley 30 de 1992 y el Artículo 18 del Estatuto General de la Universidad,  
Acuerdo Superior No. 004 de 2007

**CONSIDERANDO:**

Que se requiere de un sistema de normas que precise: responsables, criterios, procedimientos y actos de su aplicación, mediante el cual se regula la creación de los cargos, vinculación, permanencia, la asignación de responsabilidades institucionales, formación continua, el tipo de escalafón y la evaluación para la promoción, sus derechos y deberes, los reconocimientos y régimen disciplinario, al igual que las prohibiciones, incompatibilidades e inhabilidades del cuerpo de profesores de la Universidad.

El Consejo Superior de la Universidad del Atlántico, en sesiones del XXX, aprobó en primer debate y segundo debate respectivamente, la adopción del Estatuto Docente de la Universidad del Atlántico ordenado en el presente acuerdo.

Con fundamento en las razones fácticas, legales y estatutarias expuestas, el Consejo Superior de la Universidad del Atlántico,

**ACUERDA:**

**CAPÍTULO I**  
**ASPECTOS GENERALES**

**ARTÍCULO 1 (antiguo 6). Objetivo.** El objetivo del presente Estatuto es dotar a la Universidad del Atlántico de un instrumento para la selección, incorporación, permanencia, promoción, desvinculación y manejo de las situaciones administrativas del personal docente, que contribuyan a obtener para éste, niveles de excelencia en su formación y producción académica.

**ARTÍCULO 2. Referentes de legalidad y legitimidad.** Este estatuto tiene como marco las normas constitucionales y legales que rigen la educación superior, el desarrollo científico y la vida ciudadana, y que consagran las libertades, derechos y deberes en general, y los de los servidores públicos en particular.

El presente estatuto docente se basa en la naturaleza y fines generales de la Educación Superior y en los específicos de la Universidad del Atlántico, y por ello:

- a. Responde a las exigencias de la investigación y de la formación en los diversos campos de formación profesional;
- b. Reconoce como funciones básicas del personal docente: la docencia, la investigación, la creación artística y tecnológica y la extensión universitaria, y transitoriamente la dirección y gestión académicas;
- c. Regula la administración del personal docente y la carrera profesoral universitaria.

**ARTICULO 3. Definición de profesor universitario.** El profesor es un empleado público de régimen especial que desarrolla actividades de docencia, investigación, extensión y administración académica, de acuerdo con la distribución consignada en su plan de trabajo, y orientadas al logro de la misión institucional. Para efectos administrativos está adscrito a una Unidad Académica.

**PARÁGRAFO:** Los profesores de cátedra y los ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.

**ARTÍCULO 4. La misión del profesorado universitario.** La razón de ser del profesor universitario es:

- a. La formación integral de un profesional investigador participativo,
- b. El desarrollo humano armónico;
- c. El trabajo en comunidad, mediante la producción académica y científica;
- d. La articulación estratégica y pertinente de la universidad al contexto cultural, social y natural de la región, del país y del mundo;
- e. La validación de los campos del saber con sus teorías, las tecnologías, las técnicas y los criterios de reflexión intelectual o filosófica;
- f. La solidaridad y el interés público y de la institución;
- g. El compromiso con la solución de los problemas sociales.

**ARTÍCULO 5. Principios de la función profesoral.** El ejercicio de la función profesoral se rige por la Constitución Política de Colombia, las Leyes y las normas de la Universidad del Atlántico, se orienta en ejercicio de la misión y los objetivos de aquella sin perjuicio de los planteados en el Estatuto General, y se basa en los siguientes principios:

- a. l. Responsabilidad social: en armonía con la autonomía del profesor, obrar con responsabilidad ante la sociedad, la institución, sus pares académicos y los estudiantes.
- b. Universalidad: los profesores tendrán un compromiso con el carácter universal de la Universidad, en virtud del cual la Institución estará abierta a todos los saberes, manifestaciones del pensamiento y expresiones culturales.
- c. Autonomía: como una condición necesaria para la creación, la innovación y la formación, el profesor gozará de autonomía para el ejercicio de las actividades consustanciales a la labor académica dentro de los límites de la autonomía universitaria.
- d. Excelencia académica: el principio rector de la actividad de los profesores es la excelencia académica y científica en la búsqueda de los más altos niveles dentro de su campo de saber; a este fin se orientarán la carrera profesoral, la evaluación, la formación y la actualización científica y pedagógica.
- e. Igualdad: en el ejercicio de su actividad, el profesor brindará a la comunidad universitaria un tratamiento que no implique preferencias o discriminaciones por razones físicas, sociales, económicas, políticas, de opciones sexuales, de raza, de género, culturales, ideológicas o de credos.
- f. Reconocimiento: el personal docente deberá ser valorado por la institución y por sus pares de acuerdo a sus méritos y talentos.
- g. Participación: los profesores son autores de las decisiones sobre la vida institucional, en forma individual y colectiva, mediante los mecanismos consagrados en la Constitución, las leyes y las normas de la Universidad.
- h. Cooperación y solidaridad: las condiciones particulares de la producción, apropiación y divulgación del conocimiento requieren que el personal docente

realice su labor dentro del mayor espíritu de cooperación y solidaridad.

- i. Libertad de cátedra: los profesores gozan de discrecionalidad para exponer los conocimientos, respetando los contenidos programáticos mínimos de los cursos y generando los espacios para el diálogo, la controversia y la ampliación de los conocimientos por parte de los estudiantes.
- j. Compromiso con lo público: dado el carácter de la Universidad, el profesor en cumplimiento de sus funciones académicas contribuirá al fortalecimiento de los valores asociados con lo público y comprometerá su relación con el saber en el aporte a la construcción de la nacionalidad.
- k. Convivencia: en desarrollo de su actividad académica, los profesores harán ejercicio del diálogo y la argumentación para la solución de conflictos y la construcción de los espacios de convivencia propios para el ejercicio académico.
- l. Pluralidad: Toda actividad académica deberá desarrollarse sobre la base del reconocimiento y el estímulo a la diversidad del pensamiento y de la acción, sin perjuicio de la búsqueda de consensos sobre asuntos fundamentales para la Universidad.

**ARTÍCULO 6 (antiguo 7). Personal Académico.** El personal académico de la Universidad del Atlántico estará conformado por:

a. profesores universitarios de carrera, según categorías y dedicaciones que se regulan en el presente Estatuto.

b. personal no perteneciente a la carrera profesoral universitaria, en las modalidades de:

- Expertos
- Profesores Visitantes
- Profesores Especiales
- Profesores Ad-honorem
- Pasantes
- Profesores Ocasionales
- Profesores Tutores
- Profesores hora-cátedra

## **CAPÍTULO II**

### **CARRERA PROFESORAL**

**ARTÍCULO 8 (antiguo 9). Definición.** La carrera profesoral universitaria es un sistema de formación, promoción y desarrollo del personal docente, que tiene por finalidad garantizar su calidad académica y ética. Como sistema especial de carrera, comprende principalmente los siguientes aspectos y procesos: administración y regulación, clases y perfiles de los cargos, dedicaciones, requisitos de ingreso y permanencia, inhabilidades, incompatibilidades, y procesos de selección, vinculación, evaluación, renovación de contrato, promoción y desvinculación.

**ART**

**ÍCULO 9 (antiguo 10). Planta de profesores.** La planta de profesores de carrera así como su estructura y configuración en dedicaciones, es la concreción de la política universitaria en el cumplimiento de los fines misionales mediante el fortalecimiento y consolidación de su comunidad académica. Corresponde al Consejo Superior Universitario establecer o modificar la planta global de cargos y asignarlos a las respectivas Unidades Académicas.

**ARTÍCULO 10 (antiguo 11). Perfil de formación.** Se entiende por perfil de formación las competencias y el desempeño en los campos del saber y los requisitos mínimos académicos y profesionales que deben reunir quienes aspiren al cargo de profesor, de acuerdo con el presente Estatuto y la normatividad general vigente.

**ARTÍCULO 11 (antiguo 12). Formas de provisión de profesores.** La provisión de la planta de profesores se hará mediante las siguientes modalidades:

**1. Concurso abierto y público:** es una convocatoria que se desarrolla para la vinculación del personal académico de carrera mediante concurso público de méritos a través de medios de comunicación escrita de amplia cobertura y redes sociales, por solicitud del respectivo

Consejo de Facultad. El concurso debe garantizar objetividad, igualdad y transparencia. Es condición para la apertura de todo concurso una justificación de las necesidades debidamente motivada por parte del Consejo de Facultad y ante la Vicerrectoría de Docencia.

**2. Reingreso:** Procede respecto de quienes hayan estado vinculados de manera definitiva a la carrera profesoral universitaria de la Universidad, previo concepto del respectivo Consejo de Facultad, siempre y cuando no hayan sido desvinculados en virtud de decisión disciplinaria o jurisdiccional. Decidido su reingreso, se incorporará en la misma categoría y manteniendo el tiempo acumulado que tenga al momento de su retiro. Ingresará de nuevo a la carrera sin necesidad de período de prueba.

**PARÁGRAFO 1.** Todos los nombramientos en virtud de los cuales se provean cargos en cualquiera de las modalidades de que trata este artículo se harán mediante acto administrativo firmado por el Rector.

**PARÁGRAFO 2.** La provisión de cargos requiere solicitud previa del respectivo Consejo de Facultad, siempre y cuando existan razones académicas justificadas, medie concepto previo favorable de la Vicerrectoría de Docencia y exista la disponibilidad presupuestal.

**ARTÍCULO 12 (antiguo 13). Concurso público y abierto.** Todo concurso público y abierto para la provisión de un cargo docente de carrera se ceñirá a las siguientes reglas:

1. Se observarán los procedimientos y requisitos comunes que establezca el Consejo Académico. Cuando se exija como requisito el título de postgrado, se podrá admitir sólo el acta de grado **o incluso una constancia de que solo falta recibir el título formalmente, pero en todo caso este** deberá aportarse antes de concluir el período de prueba, en caso de ser seleccionado y nombrado. Los documentos podrán aportarse de forma física o digital.
2. Para cada concurso, el Consejo de Facultad designará tres pares académicos evaluadores, que tengan como mínimo el mismo nivel de formación avanzada del campo del saber correspondiente y experiencia docente y en investigación de mínimo

tres años. En todos los concursos, por lo menos uno de los evaluadores debe ser externo a la Universidad y de acuerdo con las reglas que establezca el Consejo Académico.

3. Deberá existir un veedor para cada concurso de una facultad diferente a donde se provea el cargo, designado por el Consejo Académico.
4. Los evaluadores recibirán una breve inducción sobre el proceso de selección, por parte del coordinador, y elaborarán un informe de los resultados del concurso, siguiendo los criterios definidos previamente por el Consejo de Facultad, y lo entregarán a dicho Consejo.
5. En los criterios que defina el Consejo de Facultad, se tendrán en cuenta las habilidades del candidato para la docencia, la investigación y las actividades de extensión, junto con la evidencia de su producción académica y de su experiencia docente.
6. Los candidatos que obtengan una evaluación satisfactoria conforme a los criterios definidos, presentarán una disertación pública ante la comunidad académica (profesores y estudiantes) sobre un tema de investigación, que puede ser su tesis de postgrado, o sobre su metodología de enseñanza para una clase de un curso obligatorio del pregrado. Los asistentes diligenciarán una encuesta que será tenida en cuenta por los evaluadores.
7. Todos los actos en virtud de los cuales se organice y adelante un concurso abierto y público son de trámite, salvo el acto con el cual concluya ese proceso, que debe ser dictado por el Rector y constituye el acto final.
8. El acto que concluye el procedimiento de concurso puede ser de:
  - a) nombramiento del seleccionado,
  - b) declaratoria de desierto,

- c) invalidación total o parcial del procedimiento por violación de las normas legales o del presente Estatuto u otras normas internas de la Universidad.

**PARÁGRAFO.** Con base en el principio de transparencia, el veedor presentará ante el Consejo Académico un informe anual sobre los concursos realizados. El informe hará énfasis en el cumplimiento de las políticas institucionales, de la reglamentación y de los principios de excelencia académica, objetividad, igualdad y transparencia. El veedor de cada concurso será un miembro del personal académico, no perteneciente a la respectiva Facultad.

**ARTÍCULO 13 (antiguo 14). Período de Prueba.** Una vez seleccionado, el docente se vinculará en período de prueba por 18 meses calendario a partir de la fecha de posesión, con la expresa advertencia de que no pertenece a la carrera profesoral universitaria. El período de prueba se rige por las siguientes condiciones:

1. En la dedicación de tiempo completo debe cumplir como mínimo con dos de las tres misiones básicas, siendo obligatoria la docencia.
2. Por necesidades de servicio se podrá modificar la dedicación, por parte de la Vicerrectoría de Docencia, previa solicitud de la Decanatura.
3. No se podrá otorgar al nombrado en periodo de prueba, comisión de estudios, y sólo serán procedentes comisiones de servicios por un tiempo acumulado máximo de 30 días calendario en el año, sin detrimento de su actividad docente.
4. Las actividades de docencia, investigación y extensión del docente en período de prueba serán objeto de acompañamiento, seguimiento y evaluación por parte de los Comités Misionales de la respectiva Facultad y dos miembros del personal académico con categoría de Profesor Asociado o Profesor Titular designados por el Consejo de Facultad.

5. El docente en período de prueba será evaluado obligatoriamente por el Decano al concluir los primeros seis (6) meses calendario de su vinculación, teniendo en cuenta los informes de los Comités Misionales, el Coordinador de Programa y la evaluación de los estudiantes, según el programa semestral de trabajo, en armonía con los principios del artículo 4o. del presente Acuerdo y las reglamentaciones vigentes sobre evaluación. El resultado de la evaluación será notificado al profesor por el respectivo Decano dentro de los primeros quince (15) días calendario del séptimo mes de vinculación, y con base en este resultado se decidirá el acompañamiento al docente para la mejora de su labor. Al finalizar el siguiente semestre académico se hará una nueva evaluación, que se espera muestre mejores resultados.
  
6. En el mes 16 del período de prueba se hará una última evaluación. En caso de ser satisfactoria, el miembro del personal académico en período de prueba tendrá derecho a ingresar a la carrera profesoral universitaria al concluir el período de prueba, para lo cual el Rector dictará el acto administrativo de incorporación correspondiente.
  
7. En el evento de que el resultado de la evaluación sea insatisfactorio, el Rector producirá el acto administrativo en virtud del cual dispondrá que al concluir el período de prueba el docente terminará su vinculación con la Universidad, no ingresará a la carrera profesoral universitaria y quedará inhabilitado por el término de dos (2) años a partir de la ejecutoria del acto para presentarse a un nuevo concurso en la Universidad del Atlántico. El acto será notificado en los términos del Código Contencioso Administrativo y contra él sólo procederá el recurso de reposición. El acto administrativo que disponga el no ingreso a la carrera deberá ser dictado a más tardar veinte (20) días calendario antes de la terminación del período de prueba. En caso de que no se dicte este acto dentro del término señalado, se entenderá que se ha decidido la no vinculación a la carrera profesoral universitaria de quien estaba en período de prueba y, en

consecuencia, quedará desvinculado de la Universidad al vencimiento de dicho término.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONDICIONES DE INGRESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y DESVINCULACIÓN DE ACUERDO CON LAS CATEGORÍAS Y DEDICACIONES DE LA CARRERA PROFESORAL UNIVERSITARIA**

**ARTÍCULO 14 (antiguo 15). Ingreso a la carrera profesoral universitaria.** El ingreso a la carrera profesoral se producirá mediante acto administrativo, previa evaluación satisfactoria del período de prueba, el cual se tendrá en cuenta como tiempo de servicio para efectos de promoción y otros fines legales y reglamentarios. En virtud del acto de ingreso, el docente adquiere el carácter de empleado público docente de régimen especial y asume la responsabilidad de ejercer las funciones de docencia universitaria, investigación, extensión y, eventualmente, de dirección o gestión académica, de conformidad con la naturaleza y los fines de la Institución, y las normas internas de la Universidad. El docente será adscrito a una Unidad Académica.

**ARTÍCULO 15 (antiguo 16). Categorías.** La categoría en el escalafón docente es un reconocimiento que la Universidad hace al profesor y se refleja en la estabilidad conferida, en las funciones asignadas y en la asignación de salarios.

Cada profesor pertenecerá a una de las siguientes categorías:

- Profesor Auxiliar
- Profesor Asistente
- Profesor Asociado
- Profesor Titular

**PARÁGRAFO 1.** Se podrá acceder a las diferentes categorías de la carrera profesoral universitaria de que trata este artículo por: a) concurso de mérito, abierto y público de ingreso,

previa evaluación satisfactoria durante el período de prueba, b) por promoción, y c) por reingreso.

A la categoría de Profesor Titular sólo se puede acceder por promoción; sin embargo, en casos excepcionales y debidamente sustentados, a juicio del Consejo Superior Universitario, previo concepto favorable del Consejo Académico, podrá accederse directamente a esta categoría de ingreso, previa evaluación satisfactoria durante el período de prueba, con base en los criterios establecidos en este estatuto. En todos los concursos, la Universidad exigirá como mínimo los requisitos para acceder a la categoría de Profesor Auxiliar.

**PARÁGRAFO 2.** Todo docente que ingrese a la Universidad, independientemente de su categoría, debe participar en las actividades de inducción a la vida y al trabajo universitario en las cuales se incluyen la formación pedagógica, de acuerdo con la programación que para el efecto organice la Universidad, sin perjuicio de las actividades que se realicen en la propia unidad académica. La participación en estas actividades es requisito para su promoción a una categoría superior para los docentes de carrera.

**ARTÍCULO 16 (antiguo 17). Requisitos de ingreso a las diferentes categorías.** Son requisitos de acceso a cada categoría los siguientes:

1. Profesor Auxiliar:

- a) Poseer título profesional universitario legalmente reconocido en el país.
- b) Poseer título de especialización.
- c) Dos (2) años de experiencia docente de nivel universitario o tres (3) años de experiencia profesional debidamente acreditada de tiempo completo o el doble si es en dedicación parcial.
- d) Acreditar mínimo veinte (20) horas de capacitación en pedagogía.

2. Profesor Asistente

- a) Poseer título profesional universitario legalmente reconocido en el país.
- b) Poseer título de maestría.
- c) Tener experiencia docente de nivel universitario de cinco (5) años; o experiencia profesional de diez (10) años debidamente acreditada de tiempo completo o el doble si es medio tiempo.
- d) Acreditar mínimo treinta (30) horas de capacitación en pedagogía.
- e) Acreditar mínimo cinco (5) puntos de producción académica.

### 3. Profesor Asociado

- a) Poseer título profesional universitario legalmente reconocido en el país.
- b) Poseer título de doctorado.
- c) Tener nueve (9) años de experiencia docente.
- d) Acreditar mínimo cuarenta (40) horas de capacitación en pedagogía.
- e) Acreditar mínimo diez (10) puntos de producción académica.

**PARÁGRAFO 1.** La producción académica se evidencia con resultados variados como libros y capítulos de libros, artículos en revistas profesionales, diversas modalidades de creación artística, periodística, de arquitectura o diseño y patentes, entre otros. Cada facultad debe definir los criterios para evaluar la calidad de los productos que se consideren pertinentes a su naturaleza académica. Estos productos deben admitir evaluación por pares u otras formas establecidas de reconocimiento en la respectiva comunidad académica o profesional nacional e internacional.

**PARÁGRAFO 2.** La asignación de puntajes por producción académica debe hacerse conforme a lo establecido en el Decreto 1279 de 2002 y a las reglamentaciones adicionales que sobre la misma materia existan en la Universidad del Atlántico.

**ARTÍCULO 17 (antiguo 18). Condiciones de permanencia:** Las condiciones de permanencia en la carrera profesoral universitaria son las siguientes:

1. Profesor Auxiliar:

- a) Cumplir con las funciones docentes y de investigación o de extensión que le fuesen asignadas. El profesor auxiliar estará bajo la orientación de un profesor titular o asociado, designado por el Decano de la Facultad.
- b) Cumplir con los deberes asignados, de acuerdo con lo establecido en el presente estatuto y demás normas internas de la Universidad.
- c) El tiempo máximo de permanencia en esta categoría es de tres (3) años.
- d) Obtener los puntajes mínimos por productos académicos, en las condiciones y variedades que establezca el Consejo Académico, como requisito para las renovaciones de su nombramiento.
- e) Obtener evaluación anual aprobatoria, según reglamentación expedida para el efecto por el Consejo Académico. Tres evaluaciones consecutivas no aprobatorias serán causales de terminación del nombramiento.

2. Profesor Asistente:

- a) Dirigir trabajos de grado.
- b) Realizar oportunamente las evaluaciones de pares que se le encomienden.
- c) Cumplir con los deberes asignados, de acuerdo con lo establecido en el presente estatuto y demás normas internas de la Universidad.
- d) El tiempo máximo de permanencia en esta categoría es de cuatro (4) años.
- e) Obtener los puntajes mínimos por productos académicos en las condiciones y variedades que establezca el Consejo Académico.
- f) Obtener evaluación anual aprobatoria, según reglamentación expedida para el efecto por el Consejo Académico. Tres evaluaciones consecutivas no aprobatorias, será causal de terminación del nombramiento.

3. Profesor Asociado:

- a) Dirigir proyectos de investigación.

- b) Dirigir tesis de postgrado.
- c) Realizar oportunamente las evaluaciones de pares que se le encomienden.
- d) Ser tutor de los Profesores Auxiliares que se le asignen.
- e) Cumplir con los deberes asignados, de acuerdo con lo establecido en el presente estatuto y demás normas internas de la Universidad.
- f) Obtener los puntajes mínimos por productos académicos en las condiciones y variedades que establezca el Consejo Académico.
- g) Obtener evaluación anual aprobatoria, según reglamentación expedida para el efecto por el Consejo Académico. Tres evaluaciones consecutivas no aprobatorias serán causales de terminación del nombramiento.

#### 4. Profesor Titular

- a) Dirigir proyectos de investigación.
- b) Dirigir Tesis de Doctorado, si en el programa correspondiente existiese. En caso contrario, dirigir Tesis de Maestría o Trabajos de especialización clínica en medicina humana u odontológica.
- c) Realizar oportunamente las evaluaciones de pares que se le encomienden.
- d) Ser tutor de los Profesores Auxiliares que se le asignen.
- e) Cumplir con los deberes asignados, de acuerdo con lo establecido en el presente estatuto y demás normas internas de la Universidad.
- f) La permanencia como Profesor Titular es indefinida.
- g) Obtener evaluación anual aprobatoria, según reglamentación expedida para tal el efecto por el Consejo Académico. Tres evaluaciones consecutivas no aprobatorias, será causal de terminación del nombramiento.
- h) Para efectos de la permanencia en la categoría de Titular, se realizará una con, según los criterios que para el efecto expida el Consejo Académico. Si la evaluación es sobresaliente el profesor tendrá derecho a un nuevo nombramiento por cinco (5) años, y si la evaluación es reprobatoria no se renovará el nombramiento. La permanencia indefinida deberá ser reconocida por el Consejo Superior Universitario.

**ARTÍCULO 18 (antiguo 19). Promoción.** La promoción en la carrera profesoral

universitaria se hará a petición del interesado, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. De Profesor Auxiliar a Profesor Asistente:

- a) Un período como Profesor Auxiliar como mínimo de dos (2) años.
- b) Acreditar título de maestría.
- c) Evaluación integral satisfactoria de su desempeño académico en la categoría de Profesor Auxiliar.

2. De Profesor Asistente a Profesor Asociado:

- a) Un período como profesor asistente mínimo de tres (3) años.
- b) Acreditar título de doctorado.
- c) Evaluación integral satisfactoria de su desempeño académico en la categoría de profesor Asistente.

3. De Profesor Asociado a Profesor Titular:

- a) Un período como profesor asociado mínimo de cuatro (4) años.
- b) Evaluación integral satisfactoria de su desempeño académico en la categoría de profesor asociado.
- c) Presentar un trabajo individual, el cual debe ser registrado ante la Vicerrectoría de Investigaciones y Extensión al momento de solicitar el ascenso, preparado especialmente para esta promoción, y con evaluación favorable de al menos dos de los tres jurados considerados pares académicos externos reconocidos por Colciencias, designados por dicha vicerrectoría.

El nombre de los jurados designados no puede ser conocido por el evaluado.

**ARTÍCULO 19 (antiguo 20).** En las promociones de que trata el artículo anterior, se observarán estas reglas:

1. Los títulos de postgrado deben ser obtenidos en áreas afines al área del conocimiento

del profesor o en educación.

2. En la determinación del cumplimiento del requisito de tiempo para las diferentes promociones no se cuenta el tiempo de las licencias o comisiones de servicio en otras instituciones.
3. El Consejo Académico definirá los criterios generales y los mecanismos de evaluación integral.
4. La solicitud de promoción debe ser iniciada por el interesado ante el Decano de cada Facultad o Director de Instituto o Centro a la que está adscrito, y decidida por un comité conformado por tres miembros del Consejo de Facultad.
5. En caso de no estar de acuerdo con el resultado, el profesor podrá apelar ante el Consejo de Facultad, allegando las pruebas que considere pertinentes y dentro de los siguientes siete (7) días calendario.
6. Todas las promociones serán formalmente certificadas por el Rector.

**ARTÍCULO 20 (antiguo 21). Funciones del profesorado de carrera.** Corresponde a cada profesor según su categoría, las siguientes funciones que serán tenidas en cuenta en la definición del respectivo programa de trabajo o plan individual de trabajo:

1. Profesor Auxiliar:
  - a) Programar y ejecutar cursos, talleres o prácticas, de acuerdo con las políticas y programas de la Facultad a la cual está adscrito.
  - b) Participar en programas de extensión y bienestar universitario.
  - c) Participar en programas o proyectos de investigación.
  - d) Participar en actividades de producción de material pedagógico, científico, técnico y artístico.

- e) Participar en las actividades de planeación de proyectos académicos de la Facultad, o de la Universidad en general.
- f) Participar en actividades relacionadas con la realización de trabajos de grado o ser jurado y dirigir trabajos de grado.
- g) Participar en actividades relacionadas con la evaluación y autoevaluación académica e institucional.
- h) Participar en las actividades de inducción estudiantil.
- i) Las demás asignadas por las autoridades universitarias.

## 2. Profesores Asistentes:

- a) Programar y ejecutar cursos, talleres o prácticas, de acuerdo con las políticas y programas de la Facultad a la cual está adscrito.
- b) Participar en programas de extensión y bienestar universitario.
- c) Participar en programas o proyectos de investigación.
- d) Participar en actividades de producción de material pedagógico, científico, técnico y artístico.
- e) Participar en la planeación de las actividades académicas de los programas, de las Facultades y de la Universidad en general.
- f) Participar en actividades relacionadas con la realización de trabajos de grado.
- g) Participar en actividades relacionadas con la evaluación y autoevaluación académica e institucional.
- h) Realizar actividades de tutoría y asesoría estudiantil.
- i) Participar en las actividades de inducción estudiantil y de profesores
- j) Impulsar, organizar y dirigir grupos estudiantiles de investigación o extensión.
- k) Dirigir y ser jurado de tesis o trabajos de grado.
- l) Emitir conceptos académicos a solicitud de las instancias de dirección de la Universidad.
- m) Participar en la dirección y gestión de la vida universitaria.
- n) Las demás asignadas por las autoridades universitarias.

## 3. Profesores Asociados:

- a) Dirigir y asesorar el trabajo académico de los profesores auxiliares, coordinar el de los profesores asistentes y acompañar y evaluar al personal académico en período de prueba.
- b) Realizar la programación y realización de cursos, talleres o prácticas, de acuerdo con las políticas y programas de la Facultad a la cual está adscrito.
- c) Participar y desarrollar programas de extensión universitaria.
- d) Participar y desarrollar programas o proyectos de investigación.
- e) Participar en actividades de producción de material pedagógico, científico, técnico y artístico.
- f) Participar en la planeación de las actividades académicas de los programas, de las Facultades y de la Universidad en general.
- g) Participar en actividades relacionadas con la realización de trabajos de grado.
- h) Coordinar o dirigir procesos relacionados con la evaluación, autoevaluación y desarrollo de sus áreas académicas.
- i) Realizar actividades de tutoría y consejería a estudiantes.
- j) Participar en las actividades de inducción de profesores y estudiantes.
- k) Impulsar, organizar y dirigir grupos del personal académico y de estudiantes, para la investigación y extensión.
- l) Dirigir y ser jurado de tesis o trabajos de grado en los programas curriculares que tengan esta modalidad como requisito de grado.
- m) Emitir conceptos académicos a solicitud de las instancias de dirección de la Universidad.
- n) Promover y orientar avances académicos en sus áreas correspondientes y procurar la vinculación de la Universidad con redes académicas internacionales.
- o) Formar parte de los Comités Asesores de las Facultades.
- p) Participar en la evaluación del personal académico.
- q) Las demás asignadas por las autoridades universitarias.

#### 4. Profesores Titulares:

- a) Dirigir y asesorar el trabajo académico de los profesores auxiliares, coordinar el de los profesores asistentes y acompañar y evaluar al personal académico en período de prueba.
- b) Realizar la programación y realización de cursos, talleres o prácticas, de acuerdo con las políticas y programas de la Facultad a la cual está adscrito.
- c) Actuar como par y jurado en los concursos de ingreso y promoción de la carrera profesoral universitaria.
- d) Participar y desarrollar programas de extensión y bienestar universitario.
- e) Participar y desarrollar programas o proyectos de investigación.
- f) Participar en actividades de producción de material pedagógico, científico, técnico y artístico.
- g) Participar en la planeación de las actividades académicas de los programas, de las Facultades y de la Universidad en general.
- h) Participar en actividades relacionadas con la realización de trabajos de grado.
- i) Coordinar o dirigir procesos relacionados con la evaluación, autoevaluación y desarrollo de sus áreas académicas.
- j) Realizar actividades de tutoría y consejería a estudiantes.
- k) Participar en las actividades de inducción de profesores y estudiantes.
- l) Impulsar, organizar y dirigir grupos del personal académico y de estudiantes, para la investigación y extensión.
- m) Dirigir y ser jurado de tesis o trabajos de grado en los programas curriculares que tengan esta modalidad como requisito de grado.
- n) Emitir conceptos académicos a solicitud de las instancias de dirección de la Universidad.
- o) Promover y orientar avances académicos en sus áreas correspondientes y procurar la vinculación de la Universidad con redes académicas internacionales.
- p) Formar parte de los Comités Asesores de las Facultades.
- q) Participar en la evaluación del personal académico.
- r) Ejercer la titularidad de las asignaturas que defina el respectivo Consejo de Facultad, y en tal condición rendir concepto obligatorio para la modificación y programación de los programas de tales campos de saber.

s) Las demás asignadas por las autoridades universitarias.

**ARTÍCULO 21 (antiguo 22). Intensidades según dedicación.** El personal académico de carrera, como el que se encuentre en período de prueba, desarrolla su programa de trabajo académico, según su dedicación, conforme a la siguiente intensidad horaria semanal:

1. Medio tiempo: veinte (20) horas.
2. Tiempo completo: cuarenta (40) horas.
3. Dedicación exclusiva: cuarenta y ocho (48) horas.

Cada profesor de tiempo completo o de dedicación exclusiva tendrá a su cargo entre cuatro y seis cursos al año, previa aprobación del decano.

Dentro del programa académico se incluye el tiempo de dedicación a la preparación de las clases y a la calificación de los trabajos o exámenes de los estudiantes, así como tareas de docencia indirecta, como la dirección o evaluación de tesis.

**PARÁGRAFO.** Los profesores de dedicación exclusiva no podrán realizar otras actividades remuneradas de carácter profesional, docente, administrativo o de asesoría, salvo:

- a) En desarrollo de convenios o contratos celebrados por la Universidad.
- b) Durante el período sabático y en relación con el plan de trabajo aprobado.
- c) En escenarios permanentes de docencia - investigación - servicio, como centros y hospitales universitarios.
- d) Como par académico, jurado o evaluador de la productividad académica.
- e) Como miembro en juntas o en consejos directivos de asociaciones, fundaciones, corporaciones, sociedades científicas o profesionales, entidades solidarias y asociaciones gremiales de carácter civil o sindical, y en sus organismos de control.
- f) Como conferencista en eventos académicos, culturales, artísticos o científicos.
- g) En las demás excepciones que establezca el Consejo Académico.

**ARTÍCULO 22 (antiguo 23). Períodos de nombramiento y remoción.** El personal docente que ingrese a la carrera profesoral universitaria será vinculado por períodos fijos, de acuerdo con su categoría así:

- Profesor Auxiliar: dos (2) años.
- Profesor Asistente: cuatro (3) años
- Profesor Asociado: cuatro (4) años
- Profesor Titular: cinco (5) años

**PARÁGRAFO 1.** La renovación de la vinculación del personal docente de carrera, estará sujeta a la evaluación del desempeño durante el período de nombramiento según la categoría y la dedicación.

La Universidad brindará condiciones para que los profesores desarrollen sus actividades.

**PARÁGRAFO 2.** El Rector, con base en el proceso de evaluación, resolverá la renovación del nombramiento del miembro del personal académico mediante resolución que deberá ser expedida con antelación mínima de treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento del período de nombramiento. En caso de que dentro de este término no se dicte la Resolución que decida la renovación, se entenderá que el nombramiento ha sido renovado en la misma categoría y dedicación por el período correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria del nominador.

**PARÁGRAFO 3.** El proceso evaluativo para la renovación o no del nombramiento en la carrera profesoral será iniciado por el Coordinador de Programa con 90 días calendario de antelación a la fecha de vencimiento del período de nombramiento. Es responsabilidad del Decano el cumplimiento de este proceso.

**ARTÍCULO 23 (antiguo 24). Programa de trabajo académico.** Es el conjunto de actividades que cada profesor se compromete a realizar en cada período lectivo, con base en las funciones que le corresponden según su categoría y dedicación y los

requerimientos de los programas académicos, los planes de desarrollo de la Universidad y las políticas que para tal efecto defina la Facultad correspondiente. Si un profesor forma parte de un grupo de trabajo o de un equipo interdisciplinario, las actividades de los mismos quedarán consignadas en su programa individual de trabajo.

El programa de trabajo académico se rige por las siguientes reglas:

- a) Debe ser elaborado por el docente y contar con el visto bueno del Coordinador del Programa, atendiendo los requerimientos institucionales, la especificidad de cada profesión o disciplina, y las actividades desarrolladas.
- b) Ser aprobado por el Decano de la Facultad correspondiente. Una vez aprobado el programa de trabajo académico, éste se considerará parte esencial de los deberes del personal académico y norma de trabajo para todos los efectos legales.
- c) Los programas de trabajo deben estar aprobados a más tardar al finalizar la tercera semana de cada período académico y será responsabilidad del Coordinador de Programa divulgar esta información.

**ARTÍCULO 24 (nuevo). Capacitación docente.** Constituye capacitación docente el conjunto de acciones que la Universidad ofrece a sus profesores para actualizar y profundizar sus conocimientos y elevar su nivel académico, investigativo y pedagógico.

El plan general de capacitación docente será elaborado anualmente por la Vicerrectoría de Docencia, con base en las propuestas presentados por los Coordinadores de Programa, y deberá estimar el presupuesto requerido para su cumplimiento.

Todos los profesores de carrera deberán acreditar la asistencia y participación anual a uno o varios cursos o talleres de actualización docente cuya duración total sea al menos cuatro (4) horas. Estas capacitaciones pueden ser internas o externar a la Universidad.

**PARÁGRAFO 1.** En los planes de capacitación se incluirá formación en tecnologías de la información y comunicación (TIC) y, especialmente, sobre el uso de la tecnología en el aula.

**PARÁGRAFO 2.** El docente podrá participar como estudiante no regular en cursos de pregrado, postgrado, extensión o educación continuada que se ofrezcan en la Universidad. La participación en estos cursos formará parte de las horas de dedicación del docente y del programa de trabajo. Si el docente desea obtener certificado por su participación en los cursos de educación continuada, podrá inscribirse en ellos con el beneficio de un 40% de descuento.

**ARTÍCULO 25. Evaluación.** El sentido esencial de la evaluación es emitir juicios valorativos acerca del desempeño docente para mejorar y transformar el personal académico y de la institución. La evaluación evidencia los resultados y los procesos asociados con la actividad, producción y gestión académica de los profesores, promueve estímulos para reconocer los méritos y fortalece la ética en la comunidad académica.

Tanto la evaluación como su proceso estarán enmarcados dentro de los siguientes principios:

- a) Integralidad: la actividad del personal académico deberá ser concebida en su dimensión individual y colectiva, y sobre los procesos y funciones que le correspondan.
- b) Separabilidad: los fines del proceso de evaluación son eminentemente formativos y, en consecuencia, deberán considerarse de manera independiente de los aspectos disciplinarios.
- c) Responsabilidad Social: es inherente a la actividad académica la responsabilidad con los fines de la Universidad, como entidad de carácter público y por su papel en la construcción de Nación y comunidad.
- d) Participación: la evaluación se concibe como un proceso de gestión y participación activa de los estamentos académicos responsables del proceso y de las acciones que de allí se deriven.
- e) Transparencia: la evaluación es un derecho y un deber que trasciende el interés particular de sus participantes, y se orienta por los fines y la naturaleza pública de la Universidad. Los resultados de los procesos de evaluación tendrán un carácter público.
- f) Imparcialidad: el personal académico tendrá garantía de que la evaluación se realizará con criterios objetivos y procesos previamente definidos.

**ARTÍCULO 26. Sistema de evaluación.** Para el logro de los fines académicos e institucionales, la Universidad contará con un sistema de evaluación del personal docente de carrera y no perteneciente a la carrera, que le permita analizar su desempeño y orientar sus acciones. La evaluación tendrá un carácter integral, una periodicidad anual, y un espacio institucional en el calendario académico. Estará sometida a las siguientes reglas:

- a. Los docentes serán evaluados anualmente de forma integral, por un Comité de Evaluación de Desempeño Docente conformado de la manera que disponga el Consejo de Facultad.
- b. Los resultados de la evaluación tendrán efecto para los siguientes propósitos:
  - Promociones
  - Renovación de nombramiento
  - Otorgamiento de comisiones
  - Distinciones y estímulos académicos
  - Asignación de puntajes salariales
- c. La evaluación integral anual se realizará sobre las actividades de docencia, investigación, extensión, dirección y gestión académico administrativas y las demás asignadas o las funciones propias de su categoría, dedicación y con los recursos ofrecidos para su cumplimiento.
- d. La evaluación se realizará sobre el año calendario inmediatamente anterior y los resultados serán entregados al docente a más tardar treinta (30) días después de iniciado el proceso.
- e. Para los efectos señalados en este artículo, la consolidación e integración de las evaluaciones anuales serán realizadas por el respectivo Consejo de Facultad, teniendo en cuenta los requerimientos particulares de cada uno de los propósitos señalados en el numeral 2. Es responsabilidad del Coordinador de Programa dar inicio oportuno al respectivo proceso.
- f. La evaluación integral anual del personal académico se basará en: el programa de trabajo académico, el informe de autoevaluación del docente, las encuestas semestrales realizadas por los estudiantes a cargo, el informe del Coordinador de Programa, y las evaluaciones periódicas de productividad y de méritos establecidas en el Decreto 1279 de 2002 o en el que lo modifique o sustituya.

**PARÁGRAFO 1.** El Consejo Académico es el encargado de definir y reglamentar el Sistema de Evaluación Integral, incluyendo los procedimientos, instrumentos y mecanismos necesarios para el desarrollo de este proceso.

**PARÁGRAFO 2.** Para la autoevaluación, el profesor deberá elaborar un portafolio en el que comunique sus objetivos educativos, las metodologías de enseñanza que construye, las formas de evaluación del aprendizaje de sus estudiantes y la reflexión sobre su propia práctica como docente (que incluya los logros y las dificultades frente a la planeación de clases y las actividades de aula).

**ARTÍCULO 27 (nuevo). Encuesta a estudiantes.** En las valoraciones semestrales realizadas a los cursos por parte de los estudiantes, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Cumplimiento de los objetivos propuestos en el programa del curso.
- b. Metodología utilizada en la fase interactiva de la docencia.
- c. Coherencia del sistema de evaluación con los objetivos y metodologías propuestas.
- d. Asesoría a los estudiantes.
- e. Trato respetuoso.
- f. Asistencia a clases y horas de consulta extra clase.
- g. Entrega de calificaciones sustentadas dentro de los ocho (8) días calendario siguientes a la realización de examen o de la entrega del trabajo.

**PARÁGRAFO 1.** La encuesta de estudiantes se llevará a cabo en todos los cursos de la Universidad por medio de un cuestionario diligenciado en línea de manera completamente anónima. Los resultados cuantitativos serán de carácter público. Este mecanismo de evaluación podrá ser complementado por otros más, aprobados por la Vicerrectoría de Docencia.

**PARÁGRAFO 2.** La Vicerrectoría de Docencia fijará un resultado mínimo para toda la Universidad en la encuesta de los estudiantes. Si el desempeño del profesor es inferior a dicho mínimo establecido por la Institución, se deberá proceder a la evaluación de la práctica docente.

**ARTÍCULO 28 (nuevo).** En el caso de los profesores que han pasado a la etapa de evaluación de su práctica docente, el área de educación de la respectiva Facultad deberá elaborar y entregar

al Coordinador del Programa un reporte de docencia del profesor evaluado, que contenga:

- a. El resultado de la encuesta de los estudiantes.
- b. La autoevaluación del profesor.
- c. La caracterización de la práctica docente, de acuerdo con la misión de la Universidad y los objetivos de la Facultad.
- d. Una lista de recomendaciones para la elaboración de un plan de mejoramiento de la práctica docente del profesor evaluado.

**ARTÍCULO 29 (nuevo).** Cada facultad tendrá un área de educación de su disciplina, encargada de ofrecer formación pedagógica continua a los profesores y de revisar las encuestas de los estudiantes. De oficio o a petición de parte, el área brindará acompañamiento a los docentes con dificultades pedagógicas. En el caso de un profesor que ha pasado a la etapa de evaluación de su práctica docente, cuando este lleve tres semestres seguidos con encuestas negativas por falta de compromiso por mejorar su docencia, el área de educación dará conocimiento de este hecho al Coordinador de Programa para que lo incluya en su informe de desempeño.

**PARÁGRAFO.** El área de educación estará conformada por un profesor asociado y por tres monitores (estudiantes de pregrado), elegidos por el decano de la facultad. Este cargo del profesor rotará cada tres años.

**ARTÍCULO 30 (antiguo 27). Desvinculación.** El personal académico será desvinculado de la carrera profesoral universitaria cuando se haya presentado cualquiera de las siguientes situaciones:

1. La aceptación de renuncia, la cual debe ser presentada al menos treinta (30) días calendario antes de la fecha en la que el interesado pretenda retirarse.
2. La no renovación del nombramiento.
3. La incapacidad mental o física, declarada de conformidad con las disposiciones legales que regulen esta materia.
4. La obtención del reconocimiento de pensión y el disfrute de ella, de conformidad con las disposiciones aplicables.

5. El abandono del cargo, situación en la cual se incurre cuando el Coordinador de Programa demuestre, previa investigación, que el profesor sin justa causa no reasumió sus funciones dentro de los tres (3) días hábiles siguientes-al vencimiento de licencia, permiso, vacaciones, comisión o año sabático o cuando por el mismo término deje de cumplir con las funciones propias del cargo.
6. El haber llegado a la edad de retiro forzoso de acuerdo con las disposiciones legales.
7. El haber sido sancionado con destitución, de conformidad con la ley, el presente estatuto y la normatividad interna de la Universidad.
8. Estar incurso en una causal de inhabilidad o encontrarse inhabilitado por sanción accesoria a la destitución dispuesta por otra entidad pública, o por la interdicción de derechos o funciones públicas impuesta judicialmente.
9. Haber sido sancionado por falta grave por un tribunal de ética profesional legalmente reconocido o por el Consejo Superior de la Judicatura.
10. Por muerte.
11. El incumplimiento de los requisitos mínimos de permanencia.

**ARTÍCULO 31 (nuevo).** El profesor deberá presentar la renuncia ante el Rector, con copia al jefe inmediato. Vencido el término de treinta (30) días calendario sin que se haya decidido sobre la renuncia, el profesor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del mismo, o continuar en su desempeño, caso en el cual la renuncia no produciría efecto alguno.

**PARÁGRAFO 1.** La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al Rector y deberá producirse mediante resolución.

**PARÁGRAFO 2.** Carecerán de valor las renunciaciones sin fecha definida.

**ARTÍCULO 32 (antiguo 28). No renovación del nombramiento.** Si el resultado del proceso de evaluación es negativo, el Rector resolverá la no renovación del nombramiento del miembro del personal académico mediante resolución que deberá ser expedida con antelación mínima de treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento del período de nombramiento. Contra esta resolución sólo procede el recurso de reposición, que deberá ser interpuesto

durante los cinco días hábiles siguientes a la fecha de notificación y deberá ser resuelto en los términos previstos en el Código Contencioso Administrativo. En caso de que dentro de este término no se dicte la Resolución que decida, se entenderá que el nombramiento no ha sido renovado, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria del nominador.

## **CAPÍTULO IV**

### **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**ARTÍCULO 33 (antiguo 29). Situaciones Administrativas.** El personal académico puede encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

1. **Servicio activo:** cuando el profesor esté ejerciendo las funciones del cargo para el cual fue nombrado. El docente también se encuentra en esta situación cuando, de acuerdo con los reglamentos, ejerce funciones adicionales de administración, investigación o extensión, sin dejar el cargo para el que fue nombrado.
2. **Permiso:** durante tres (3) días hábiles no prorrogables, autorizados por el decano de la respectiva Facultad, quien tendrá en cuenta la pertinencia de la solicitud y las necesidades del servicio. Estos permisos son remunerados y **se pueden conceder solo una vez al semestre.** Las solicitudes deberán ser respondidas dentro de las 24 horas siguientes a su presentación.
3. **Licencia:** tiempo de separación temporal del ejercicio del cargo en los siguientes casos:
  - a) Licencia de maternidad concedida de conformidad con las normas vigentes.
  - b) Licencia por incapacidad laboral: autorizada de acuerdo con el concepto emitido por la entidad de salud a la que se encuentre afiliado, de acuerdo con las normas vigentes.
  - c) Licencia ordinaria: concedida por el Rector, a solicitud del interesado y de acuerdo con las necesidades del servicio, con carácter de no remunerada, por un término hasta de noventa (90) días continuos o discontinuos al año, prorrogable hasta por treinta (30) días. La solicitud se hará ante el Rector con copia al jefe inmediato del profesor, y será

respondida en un plazo de tres días hábiles. La duración de la licencia ordinaria no es computable como tiempo de servicio, afecta la continuidad para adquirir el derecho al año sabático y no altera la fecha de terminación del período de nombramiento. Durante el tiempo de la licencia ordinaria no se podrá desempeñar otro cargo público ni intervenir en política.

4. **Comisión:** el Rector y a juicio del Consejo de Facultad correspondiente, podrá comisionar al personal académico. Las comisiones podrán ser total o parcialmente remuneradas o ad-honorem. Las modalidades de comisión son las siguientes:

#### **4.1. Autorizadas por Rectoría, previo visto bueno del Consejo de Facultad**

- a) Comisión de servicio externa: el personal académico se encuentra en comisión de servicio externa cuando han sido autorizados para ejercer temporalmente las funciones académicas inherentes a su cargo en lugares o instituciones diferentes a la Universidad para:

- Asistir a reuniones, conferencias, seminarios o visitas de observación que interesen directamente a la Universidad.
- Atender invitaciones de gobiernos extranjeros u organismos internacionales e instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que sean de interés para la Universidad.
- Atender invitaciones de universidades nacionales o extranjeras de carácter público o privado, en calidad de profesor pasante o invitado. Para este caso se requiere también del visto bueno del Consejo Académico.

En el acto administrativo que confiere la comisión de servicio externa deberá expresarse su duración y esta podrá ser hasta por 30 días prorrogables por una sola vez hasta 30 días más.

- b) Comisión de servicio interna: el personal académico se encuentra en este tipo de comisión cuando:
  - Desempeñe funciones académico-administrativas o directivas en la Universidad.

- Desempeñe funciones académicas inherentes a su cargo en otra Unidad Académica diferente a la cual está adscrito.

Cuando un miembro del personal académico desempeñe en comisión un cargo académico administrativo o directivo en la Universidad, podrá escoger entre la remuneración del cargo o la de docente.

#### **4.2. Autorizada por Rectoría**

Comisión para desempeñar un cargo público: el miembro del personal académico se encuentra en este tipo de comisión cuando sea autorizado para desempeñar funciones en el sector público que se consideren de interés para la Universidad y el país. La duración de la Comisión para desempeñar un cargo público no es computable como tiempo de servicio, afecta la continuidad para adquirir el derecho al año sabático y no altera la fecha de terminación del período de nombramiento. En ningún caso la comisión para desempeñar cargos públicos podrá ser por un término superior a cuatro (4) años continuos o seis (6) años si son discontinuos.

#### **4.3. Autorizadas por el Consejo Superior, previo aval del Consejo Académico**

- a) Comisión de estudio: el miembro del personal académico se encuentra en comisión de estudio, cuando ha sido autorizado para realizar estudios conducentes a un título de postgrado o cursos de capacitación, siempre y cuando el programa que adelante esté acorde con las políticas y programas de formación que adopte la Universidad y con las actividades que en la Universidad desempeñe el comisionado. La comisión podrá ser remunerada o no remunerada.

El profesor suscribirá con la Universidad del Atlántico un contrato en el que quedarán claramente detallados los compromisos que adquiere, entre los cuales se incluirá la obtención del título cuando los estudios conducen a él, y la prestación de servicios en la Universidad por el doble del tiempo de la comisión.

- b) Año sabático: el profesor titular o asociado de tiempo completo tendrá derecho a hacer

uso de un (1) año sabático (no acumulable) cada vez que haya prestado durante 7 años, servicios continuos a la Universidad en cualquiera de las categorías mencionadas en este literal, conforme a los siguientes requisitos:

1. Estar a paz y salvo con la Universidad en cumplimiento de las condiciones estipuladas en las comisiones de estudio.
2. Desarrollar un proyecto académico con el aval del Consejo de Facultad y del Consejo Académico. El proyecto académico que se desarrolle durante el año sabático deberá ser conducente a productos académicos.
3. Presentar al Consejo de Facultad y al Consejo Académico, el informe que acredite el desarrollo y los resultados específicos del proyecto académico.
4. El informe del año sabático se considerará el elemento fundamental de la evaluación periódica anual del docente en tal situación.
5. El año sabático podrá ser suspendido a solicitud del docente por motivos de fuerza mayor que impidan por más de 60 días la realización del proyecto propuesto.
6. Para contabilizar el requisito de los siete (7) años de servicios continuos no se tendrá en cuenta el tiempo de las comisiones para desempeñar un cargo público, ni las licencias ordinarias o especiales.
7. El año sabático es compatible con la continuación de proyectos previamente aprobados.
8. Durante el año sabático el profesor continúa vinculado formalmente a la Universidad y, por consiguiente, se conservan las incompatibilidades propias de su dedicación y en general, los deberes y derechos consagrados en este Estatuto.
9. El año sabático incluye los períodos de vacaciones a que tiene derecho el docente.
10. Durante el año sabático el profesor podrá dedicarse a la investigación, a la preparación de libros y de material didáctico, a la realización de actividades en el marco de convenios o programas interinstitucionales, a la creación artística, a la realización de pasantías, y a otras actividades académicas.

**5. Vacaciones:** el personal académico tiene derecho por cada año de servicio a quince (15) días hábiles, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias correspondientes.

El personal académico de carrera acogido al Decreto 1279 tendrá derecho por cada año de servicio a quince (15) días hábiles continuos y quince (15) días calendario de vacaciones.

Las vacaciones son colectivas y sólo pueden ser individualizadas por el Rector cuando existan razones de justificación excepcional, a petición del interesado y con concepto favorable del Consejo de Facultad.

**6. Suspensión del cargo:** es la separación temporal del servicio impuesta por decisión disciplinaria en firme, durante la cual el suspendido no tendrá derecho a remuneración.

**PARÁGRAFO.** Para el caso de permiso remunerado, licencias, comisiones o año sabático es responsabilidad del Decano de la Facultad a la cual esté adscrito el Personal Académico, informar al Departamento de Gestión de Talento Humano, el reintegro del docente dentro de los cinco días siguientes inmediatos a la terminación de la situación administrativa.

**ARTÍCULO 34 (antiguo 30). Reglamentación de Comisiones, Pasantías y Año Sabático:** esta reglamentación será presentada por el Consejo Académico ante el Consejo Superior, para su aprobación.

El procedimiento para la aprobación del año sabático será así:

1. El profesor deberá presentar por escrito, ante el Consejo de Facultad, la solicitud motivada con una antelación de seis (6) meses. En su solicitud deberá adjuntar el plan de trabajo a desarrollar, que incluye: objetivos, justificación, cronograma de actividades, productos y lugar de realización.

2. El Consejo de Facultad revisará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 29 del presente estatuto y los beneficios para la Facultad.

3. Si el concepto es favorable, el Consejo de Facultad enviará informe a la Vicerrectoría de Docencia, anexando la documentación presentada por el profesor. Si el concepto no es favorable, el Consejo de Facultad informará por escrito al docente explicando los motivos. En este caso, el profesor podrá acoger las recomendaciones y presentar su solicitud nuevamente. Si el Consejo de Facultad insiste en su decisión, el docente puede acudir al Consejo Académico como última instancia.

4. La Vicerrectoría de Docencia estudiará el concepto del Consejo de Facultad y elaborará el informe pertinente para el Consejo Académico.

5. El Consejo Académico tendrá en cuenta los siguientes criterios para la recomendación al Consejo Superior:

- a. El número de períodos sabáticos autorizados por el Consejo Superior
- b. El concepto del Consejo de Facultad
- c. Las políticas de desarrollo de la Universidad
- d. El disfrute por primera vez del período sabático

6. El Consejo Superior decidirá al respecto con base en la recomendación.

7. En caso de ser aprobado, el profesor suscribirá un contrato con la Universidad en el cual se compromete a cumplir a cabalidad el programa presentado, y a presentar dentro de los sesenta (60) días siguientes a la finalización del período un informe escrito que contenga los resultados, con destino a la Vicerrectoría de Docencia y al respectivo Consejo de Facultad.

8. Al finalizar el año sabático, el docente acreditará ante la Vicerrectoría de Docencia el cumplimiento de lo propuesto y realizará una disertación pública sobre el trabajo realizado.

**PARÁGRAFO.** El tiempo dedicado al período sabático se entenderá como de servicio activo. Durante este período, el docente será eximido de toda docencia directa y tendrá derecho a recibir los salarios y prestaciones sociales correspondientes de acuerdo con las normas vigentes.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando se requiera la realización de una pasantía (que no debe ser mayor a un mes), el profesor deberá aportar la invitación de la institución que lo recibirá y la justificación de los aportes o beneficios de la misma en su formación profesional y para su desempeño en la Universidad. La solicitud se presentará ante el Consejo de Facultad, quien recomendará o no al decano su autorización.

**CAPÍTULO V**  
**DERECHOS, DEBERES, INHABILIDADES,**  
**INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES**

**ARTÍCULO 35 (antiguo 31).** Son derechos del personal académico:

- a) Participar, de conformidad con la Constitución Nacional, la Ley y las normas y políticas de la Universidad, en sus programas académicos de formación, investigación, extensión y proyección social.
- b) Participar en la actualización y perfeccionamiento académico, de conformidad con los programas de desarrollo académico de la Universidad, de la Facultad respectiva y del Gobierno Nacional;
- c) Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, estudiantes, colaboradores y personal administrativo;
- d) Participar en las consultas o procesos establecidos para la designación de cargos de dirección de la Universidad, según lo dispuesto en el Estatuto General y demás normas de la Institución;
- e) Ascender en la carrera docente de acuerdo con los requisitos establecidos en el presente Estatuto;
- f) Gozar de las actividades orientadas al desarrollo físico, psicológico, espiritual y social, ofrecidas por la Universidad a través del Bienestar Universitario.
- g) Asociarse con fines culturales, científicos, profesionales o gremiales;
- h) Gozar de los estímulos establecidos en el presente Estatuto, según reglamentaciones que expida el Consejo Superior;
- i) Tener condiciones adecuadas de trabajo y de tiempo, necesarias para realizar sus actividades de docencia, investigación y extensión;
- j) No ser discriminado o excluido por razones de raza, concepciones ideológicas y religiosas, género, opciones sexuales y situaciones físicas, económicas y sociales.
- k) Gozar de libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y hechos científicos, culturales, sociales, políticos, económicos y artísticos, pero propiciando el proceso de construcción de conocimientos.
- l) Obtener licencias, comisiones, años sabáticos, pasantías y permisos de acuerdo con la ley,

reglamentaciones internas y el presente estatuto.

- m) Recibir la remuneración, bonificaciones y demás prestaciones sociales que le correspondan según la ley, reglamentaciones internas, el presente estatuto y demás normas vigentes.
- n) Disponer de la propiedad intelectual o industrial, en las condiciones que prevea la ley.
- o) Permanecer en el cargo y no ser sancionado o desvinculado sino de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos en la ley y en el presente estatuto.
- p) en caso de ser objeto de un proceso disciplinario, conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación, e interponer los recursos establecidos en las normas vigentes.
- q) El goce de la pensión de jubilación no es incompatible con el ejercicio de la docencia en la modalidad de cátedra o de contrato de prestación de servicios académicos.
- r) Conocer y participar en el proceso de evaluación de su desempeño académico y académico - administrativo, y
- s) Los demás que le consagren la Constitución, la Ley, Estatuto general y demás normas internas pertinentes.

**ARTÍCULO 36 (nuevo). Acción de restablecimiento de derechos.** Si un profesor considera que está siendo vulnerado alguno de sus derechos, podrá solicitar el estudio del caso ante el Consejo Académico. Esta instancia conformará un comité ad hoc para revisarlo y rendir un concepto. Si el comité concluye que efectivamente el derecho que reclama el profesor ha sido vulnerado, el Consejo Académico definirá las acciones que considere necesarias para su restitución. Si el comité concluye que no se ha vulnerado el derecho, deberá sustentar la respuesta por escrito al profesor.

**ARTÍCULO 37 (antiguo 32).** Son deberes del personal académico:

- a) Cumplir con el Estatuto General, el presente Acuerdo y demás normas de la Universidad;
- b) Contribuir a que la misión, los principios y fines de la Universidad, y demás aspectos relativos a la gestión y manejo de la Institución, consignados en el Estatuto General, se hagan realidad;
- c) Cumplir las normas inherentes a la ética de su profesión y de su condición de profesor;
- d) Cumplir con responsabilidad y eficiencia sus compromisos académicos, de acuerdo con el marco normativo y reglamentario establecido por las Autoridades de la Universidad;
- e) Tener un comportamiento respetuoso y cordial con sus colegas, estudiantes, directivos,

empleados y trabajadores de la Universidad;

- f) Incorporarse al ejercicio de sus funciones al vencerse licencias, incapacidades, permisos, vacaciones, años sabáticos, comisiones y otros casos de ausencias autorizadas;
- g) Abstenerse de realizar, estimular, propiciar o participar en actos de discriminación o exclusión por razones de raza, concepciones ideológicas, políticas, religiosas, de género, opciones sexuales, situaciones físicas, económicas y sociales;
- h) Dar crédito a la Universidad del Atlántico en todas sus publicaciones, producciones y actividades académicas o académico - administrativas;
- i) Responder por la conservación de los documentos, materiales, equipos y bienes confiados a su guarda o administración y darles correcta utilización;
- j) Cumplir de acuerdo a su dedicación con sus responsabilidades misionales;
- k) Concurrir puntualmente a las actividades misionales de la Universidad;
- l) Realizar las evaluaciones académicas programadas y dar a conocer a los estudiantes los resultados de las mismas dentro de los ocho (8) días calendario siguientes a su realización;
- m) Respetar las concepciones e intereses académicos de los demás docentes de acuerdo a principios de pluralismo y diversidad intelectual.
- n) Mantenerse actualizado en los ámbitos correspondientes a su ejercicio docente en armonía con el desarrollo científico, tecnológico y cultural.
- o) Participar en las reuniones académicas convocadas por los Decanos, Coordinadores de programas y de comités de las Facultades y en la designación de los representantes docentes a las distintas instancias u organismos colegiados.
- p) Elaborar para cada período académico los programas de las asignaturas a su cargo, siguiendo los parámetros que establezca el Consejo Académico.
- q) Participar en los cursos, talleres, capacitaciones o seminarios de actualización en materia pedagógica y de su respectiva especialidad, programados por la Universidad.
- r) Cumplir los compromisos adquiridos con el apoyo institucional, ante terceros y organismos externos a la Universidad, en actividades de investigación, docencia, extensión y servicio.
- s) Respetar la propiedad intelectual e industrial y los derechos de autor que le correspondan a la Universidad o a terceros, de acuerdo con la Ley y las normas institucionales.
- t) Los demás que señale la Constitución, la Ley, Estatuto General y demás normas de la Universidad.

**PARÁGRAFO.** El incumplimiento de estos deberes será objeto de sanción, de conformidad, con las disposiciones establecidas en el régimen disciplinario consagrado en el presente Estatuto.

**ARTÍCULO 38 (antiguo 33). Inhabilidades.** Constituyen causales de inhabilidad para ser profesor en período de prueba o como miembro del personal académico de carrera, todas las establecidas para los empleados públicos en la Constitución y la Ley.

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

**ARTÍCULO 39 (antiguo 34). Incompatibilidades.** Se consideran incompatibilidades aquellas actividades que no puede realizar el personal académico mientras se encuentre vinculado a la Universidad del Atlántico. Además de las establecidas en la Constitución y las leyes, son incompatibilidades las siguientes situaciones:

- a) La celebración de contratos con la Universidad del Atlántico, en los casos del personal académico.
- b) El ejercicio de otras actividades que interfieran con el horario, la dedicación y el programa de trabajo académico acordado con la Universidad. Para estos efectos es obligación de todo miembro del personal académico, cada vez que asuman compromisos para el ejercicio de otras actividades académicas en instituciones diferentes a la Universidad, informar al decano el régimen de horario, y dedicación así como la naturaleza y características de tales actividades. El incumplimiento de esta obligación será considerado disciplinariamente.
- c) Ser apoderado, asesor o asistente de persona natural o jurídica, nacional o extranjera, en actuaciones judiciales o administrativas contra la Universidad del Atlántico. Salvo lo estipulado por la Ley.
- d) Ejercer, siendo profesor de tiempo completo o medio tiempo, cargos de administración y gestión académica en otras instituciones públicas o privadas.

**ARTÍCULO 40 (nuevo). Conflicto de intereses.** El profesor tiene libertad para realizar actividades profesionales distintas a las que cumple en la Universidad. Sin embargo, dichas actividades:

- a. No podrán interferir con el cumplimiento adecuado de las responsabilidades del profesor con la Universidad.
- b. No podrán resultar en una competencia con actividades propias de la misión de la Universidad que formen parte de las responsabilidades del cuerpo profesoral.
- c. No podrá realizarlas usando recursos, equipos, información confidencial o infraestructura de la Universidad.
- d. No podrá actuar como director en proyectos que podrían ser adelantados por la Universidad del Atlántico pero que han sido presentados y administrados a través de otra institución.
- e. Si el profesor está vinculado a la Universidad del Atlántico con un contrato de tiempo completo, no podrá tener contratos docentes (incluida la educación continuada) en instituciones educativas distintas a la Universidad del Atlántico. Se exceptúan los casos en los que el profesor actúe dentro de convenios de colaboración interinstitucional de la Universidad o por invitaciones cortas aprobadas por el decano.
- f. Podrá contratar, previa autorización del decano, y para efectos de la realización de labores profesionales ajenas a la Universidad, a estudiantes regulares de sus cursos, o a estudiantes que estén bajo su asesoría en proyectos de grado, tesis u otros proyectos propios de la Universidad.
- g. Deberá hacer una declaración institucional sobre la posible contratación por su parte de personal de la Universidad en la realización de labores profesionales ajenas a la Institución. El decano y el rector deberán pronunciarse acerca de la conveniencia o inconveniencia de dichas contrataciones para la Institución.
- h. La participación de los profesores de planta y tiempo completo en conferencias, seminarios o talleres de naturaleza académica o profesional deberá hacerse en nombre de la Universidad del Atlántico.

## **CAPÍTULO VI**

## ESTÍMULOS Y DISTINCIONES

**ARTÍCULO 41 (antiguo 35). Distinciones.** La Universidad reconocerá y exaltará los méritos académicos excepcionales y los servicios sobresalientes del personal académico, mediante el otorgamiento anual de distinciones individuales y/o colectivas, representadas en un reconocimiento simbólico y público en un acto solemne cuya trascendencia corresponda a los merecimientos exaltados. La transparencia, claridad de criterios, continuidad, participación de la comunidad académica y liderazgo institucional, serán la garantía de construcción de la cultura de reconocimiento colectivo e institucional de los máximos valores de la vida académica de la Universidad. Todas las distinciones se entienden otorgadas por las Universidad del Atlántico y respecto de las decisiones correspondientes no procederá recurso alguno.

**ARTÍCULO 42 (antiguo 36). Distinciones otorgadas por el Consejo Superior.** Las distinciones se otorgarán a miembros del personal académico con al menos 20 años de pertenencia a la planta docente de la Universidad y que tengan, como mínimo, la categoría de Profesor Asociado. En orden de importancia, estas distinciones son:

1. Orden Julio Enrique Blanco,
2. Excelencia Académica y
3. Profesor Emérito

Serán otorgadas anualmente por el Consejo Superior Universitario, de acuerdo con la reglamentación expedida por el mismo Consejo, previo concepto del Consejo Académico. Estas distinciones tienen la siguiente significación:

1. La Orden Julio Enrique Blanco es un reconocimiento al miembro activo o pensionado del personal académico de la Universidad del Atlántico que con su desempeño haya contribuido de manera excepcional al prestigio y fortalecimiento académico de la Universidad y al desarrollo destacado de las funciones que le son propias, dentro y fuera de la Institución.
2. La distinción Excelencia Académica es un reconocimiento al miembro del personal académico que por su dedicación y desempeño en su carrera profesoral universitaria

presente una vida y obra académicas dignas de ser exaltadas como ejemplo de trayectoria, integralidad, consagración y trascendencia académicas, ampliamente visibles en el ámbito de toda la Universidad. No se podrán otorgar más de dos distinciones de Excelencia Académica cada año.

3. La distinción Profesor Emérito es un reconocimiento al miembro del personal académico jubilado de la Universidad, cuya trayectoria, prestigio y realizaciones académicas significativas han trascendido el ámbito de su Facultad, y la Universidad lo considera merecedor de lograr la tenencia honorífica y voluntaria de su cátedra en la Universidad. No se podrán otorgar más de tres distinciones de Profesor Emérito cada año. El Consejo Superior Universitario, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales y por un tiempo definido, podrá establecer estímulos, sin carácter salarial, para el reconocimiento de las labores desarrolladas por los profesores eméritos.

**ARTÍCULO 43 (antiguo 37). Reconocimientos otorgados por el Consejo Académico.** Se podrán otorgar anualmente reconocimientos a miembros del personal académico con al menos 10 años de pertenencia a la planta docente universitaria y que tengan como mínimo la categoría de Profesor Asistente. Estos reconocimientos se otorgarán por áreas de conocimiento, de acuerdo con los procedimientos y criterios definidos por el Consejo Académico. Los reconocimientos serán las siguientes:

1. Medalla al Mérito Universitario: el Consejo Académico podrá otorgar una Medalla al Mérito Universitario en cada una de las siguientes áreas del conocimiento: Artes y Arquitectura, Ciencias Básicas, Ciencias Sociales y Humanidades, Ingenierías, Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud.
2. Profesor Honorario: el Consejo Académico podrá otorgar el reconocimiento de Profesor Honorario al miembro del personal académico que sin pertenecer regularmente a la planta de personal de la Universidad, reúna una de las siguientes condiciones:
  - a) Haber ejercido por más de 20 años su cargo y que, después de retirarse de la Universidad en la categoría de Profesor Asociado o Profesor Titular, sea considerado merecedor de esta distinción por su desempeño sobresaliente en

la docencia, en la investigación o por haber prestado servicios notables a la Universidad.

b) Haber prestado sus servicios a otra institución de Educación Superior o de investigación en categorías que se consideren equivalentes a las mencionadas en el literal anterior, poseer reconocida prestancia científica, artística o técnica, y haber contribuido al desarrollo académico de la Universidad del Atlántico.

3. Profesor Destacado: el Consejo Académico podrá otorgar anualmente el reconocimiento de Profesor Destacado a los miembros del personal académico que ocupen los 3 (tres) primeros lugares entre todos los profesores en la Universidad, como producto de la evaluación docente realizada por los estudiantes de cada programa de forma semestral. El resultado anual será el promedio simple de la evaluación en los dos semestres anteriores al reconocimiento. Este reconocimiento se hará público en ceremonia oficial en la fecha de aniversario de la Universidad.
4. Diploma por pertenencia institucional: el Consejo Académico otorgará anualmente este reconocimiento a los miembros del personal académico que lleven 10, 15, 20, 25, 30 años o más ejerciendo su labor docente en la Universidad del Atlántico, siempre y cuando no hayan tenido alguna sanción disciplinaria. Este reconocimiento se hará público en ceremonia oficial con todos los merecedores del diploma, en el mes de julio de cada año.

**ARTÍCULO 44 (antiguo 38). Reconocimientos otorgados por el Consejo de Facultad.** El Consejo de Facultad podrá otorgar reconocimientos a miembros del personal académico, con al menos cinco años de pertenencia a la planta docente universitaria, en las siguientes modalidades en los términos y condiciones definidos por el Consejo Académico:

1. Docencia Meritoria: se podrá otorgar anualmente a un miembro del personal académico que se haya destacado de manera sobresaliente durante los últimos cinco años por su desempeño en la actividad docente, ya sea por sus desarrollos e innovaciones didácticas y pedagógicas, la producción de textos universitarios, la obtención de evaluaciones sobresalientes en su labor docente realizadas por los estudiantes, o por cualquier otra

realización meritoria tendiente al mejoramiento de la actividad docente. Solo se podrá otorgar hasta dos reconocimientos por docencia meritoria en el año.

2. Investigación Meritoria: se podrá otorgar anualmente a un miembro del personal académico que se haya destacado de manera sobresaliente durante los últimos cinco años, por presentar resultados significativos en su actividad investigativa. Solo se podrá otorgar un reconocimiento por investigación meritoria en el año.
  
3. Extensión Meritoria: se podrá otorgar anualmente a un miembro del personal académico que se haya destacado de manera sobresaliente durante los últimos cinco años, por presentar resultados significativos en actividades de extensión durante el último año. Solo se podrá otorgar un reconocimiento por extensión meritoria en el año.

**ARTÍCULO 45 (nuevo). Estímulo al trabajo interdisciplinario (ETI).** Durante un semestre académico, el profesor podrá trabajar en una facultad diferente a la suya para dar un solo curso con un profesor de la facultad que lo acoge, y desarrollar una investigación de manera conjunta con ese profesor.

El docente debe ser invitado por un profesor de otra Facultad y presentar un plan de trabajo avalado por los dos decanos de las facultades involucradas. Los ETI serán asignados por los decanos de las facultades y deberán ser informados al Consejo Académico, previa aprobación de las Vicerrectorías de Docencia y de Investigaciones.

Al finalizar el período, y antes del comienzo del semestre siguiente, el profesor debe presentar un informe sobre el desarrollo del plan de trabajo a los dos decanos que dieron el aval.

**PARÁGRAFO 1.** No se otorgará un ETI por segunda vez a un mismo profesor si no documenta productos concretos (artículos, libros, patentes, entre otros) de la investigación en el marco de la cual se concedió el ETI. Dichos productos deberán ser de la autoría conjunta del profesor beneficiado y el profesor que lo invitó.

**PARÁGRAFO 2.** El profesor invitado no está obligado a asistir a los consejos de facultad o comités de su propia unidad.

**PARÁGRAFO 3.** La unidad de origen continuará pagando el salario del profesor.

**ARTÍCULO 46 (antiguo 40). Estímulos.** La Universidad concederá a los miembros del personal académico, en los términos y condiciones que establezcan las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias, estímulos económicos por productividad académica, docencia destacada y extensión destacada.

**PARÁGRAFO.** El personal académico tendrá derecho a percibir estímulos económicos por actividades de extensión, de conformidad con la reglamentación expedida por el Consejo Superior Universitario para tal efecto. En ningún caso estos estímulos constituirán factor salarial.

## **CAPÍTULO VII**

### **PERSONAL ACADÉMICO NO PERTENECIENTE A LA CARRERA PROFESORAL UNIVERSITARIA**

**ARTÍCULO 47 (antiguo 41). Personal académico no vinculado a la carrera.** Para desarrollar labores académicas, el Rector podrá contratar sin el carácter de miembros de la carrera profesoral universitaria, en las modalidades de Expertos, Visitantes, Ad-honorem, Pasantes, Ocasionales, Horas-Cátedra, Invitados y En Formación, a personas que reúnan los requisitos que el presente Estatuto señala para estas modalidades.

**ARTÍCULO 48 (antiguo 42). Modalidades del personal académico no vinculado a la Carrera Profesoral Universitaria y requisitos para su contratación.** Las modalidades del personal académico no vinculado a la Carrera Profesoral Universitaria y los requisitos y procedimientos para acceder a cada modalidad son los siguientes:

- 1. Expertos.** Son personas que sin poseer título profesional universitario, o con título profesional en áreas diferentes a la de su desempeño docente, o con título a nivel técnico profesional o tecnológico, son requeridas por la Universidad para desarrollar una actividad académica específica **de docencia, investigación o extensión** gracias a su trayectoria y especiales competencias. Su contratación se hará mediante solicitud motivada del Decano, por períodos

hasta de un (1) año, y tendrá los siguientes requisitos y procedimientos para su vinculación y remuneración:

- a) Reconocida trayectoria y experiencia certificada de por lo menos cinco (5) años en el área de la técnica, el arte o las humanidades objeto de su vinculación o acreditar título profesional o de tecnólogo o de técnico profesional expedido por una institución legalmente reconocida por el Estado.
- b) Certificar al menos doce (12) horas de capacitación pedagógica.
- c) Existencia demostrada de la necesidad académica e imposibilidad de satisfacerla con el personal admitido al Banco de Hojas de Vida.

Remuneración: el Rector de la Universidad definirá la forma de remuneración de los Profesores Expertos.

**2. Profesores Visitantes.** Son académicos, investigadores, profesionales o artistas de otras universidades o instituciones de investigación o de educación superior, nacionales o extranjeras, de reconocido prestigio y que, por sus méritos académicos y su experiencia en un determinado campo del saber o del arte, son invitados por la Universidad para prestar temporalmente servicios en programas académicos, en procura del intercambio de saberes y la renovación académica. Los requisitos y procedimientos para su vinculación son:

- a) Tener vinculación vigente con una institución de educación superior o de investigación, nacional o extranjera.
- b) Reunir los requisitos contemplados en el presente Estatuto para la categoría de Profesor Asociado o Titular, que le sean aplicables.
- c) Cuando se trate de docentes extranjeros, estos deben acreditar ante las autoridades colombianas la respectiva visa de trabajo.

Remuneración: Para la remuneración de Profesores Visitantes nacionales el pago se hará por horas de trabajo y se liquidará de acuerdo a su formación académica así: Doctorado 23% del SMMLV, Maestría 13,6% del SMMLV. Para la remuneración de Profesores Visitantes extranjeros el pago se hará por mensualidades así: Doctorado diez (10) SMMLV, Maestría seis (6) SMMLV. En todos los casos los gastos de movilización de ida y regreso al lugar de origen

serán cubiertos por la Universidad del Atlántico. El profesor visitante deberá cubrir los demás gastos.

**PARÁGRAFO.** En ningún caso, el Profesor Visitante podrá permanecer vinculado a la universidad por más de cuatro (4) meses continuos.

**3. Profesores Ad-honorem.** Son académicos, investigadores, profesionales o artistas vinculados a otras universidades o instituciones de investigación, al sector público o privado, que por sus méritos académicos o experiencia en determinado campo del saber o del arte, son invitados por la Universidad a vincularse ad-honorem para prestar servicios de asesoría académica, dirección de tesis y trabajos de grado, o para participar en actividades de docencia, investigación o extensión. La vinculación se hará mediante acto administrativo y por períodos semestrales específicos.

**PARÁGRAFO.** El Profesor Ad-honorem podrá representar a la Universidad en eventos o actividades académicas nacionales o internacionales; en tal caso, los gastos de viaje y movilización serán cubiertos por la Universidad del Atlántico.

**4. Profesores Pasantes.** Son personas que **están cursando maestría o doctorado en etapa de elaboración de tesis** y son vinculados para ejercer funciones de docencia o investigación por períodos hasta de un (1) año, sin que para ello medie concurso, y sin que tal invitación signifique ingreso a la carrera docente. Los requisitos y procedimientos para su contratación son:

- a) Justificación de la vinculación del pasante a algún proyecto especial de investigación o de docencia, elaborado por el Decano de la Facultad.
- b) El profesor debe certificar la culminación de las actividades académicas del programa de maestría o doctorado que cursa y que se encuentra en la etapa de elaboración de su proyecto de investigación o tesis.
- c) La vinculación podrá hacerse hasta la aprobación final de la tesis, siempre y cuando el contrato no sea superior a un año.**
- d) Plan detallado de trabajo y la intensidad horaria semanal requerida, que podrá ser hasta el equivalente de tiempo completo previa aprobación del Consejo de Facultad.

Remuneración: El Rector de la Universidad definirá la forma de remuneración de los Profesores Pasantes.

**PARÁGRAFO.** Los Profesores Pasantes no se pueden vincular a la Universidad por más de dos (2) períodos hasta de un (1) año en el caso de estar en proceso de obtención del título de doctorado, o por más de un (1) período de hasta de un (1) año en el caso de estar en proceso de obtención del título de maestría.

4. **Profesores Ocasionales.** Son académicos, profesionales o artistas, que posean el reconocimiento académico para ser contratados con una dedicación de tiempo completo o medio tiempo, requeridos transitoriamente por la Universidad para suplir temporalmente las vacantes de docentes de carrera que no hayan sido provistas mediante los mecanismos establecidos en la ley y las normas internas.

Requisitos:

- a) Poseer título de pregrado.
- b) Poseer título de Maestría o Doctorado o aportar certificado en el que conste que solo falta recibir formalmente el título.
- c) Poseer experiencia profesional o docente de nivel universitario al menos de dos (2) años.
- d) Existencia demostrada de la necesidad académica acompañada de un plan detallado de trabajo.
- e) Estar admitido en el Banco de Hojas de Vida.

Remuneración: La asignación básica mensual de los Profesores Ocasionales será establecida de acuerdo al equivalente en puntos salariales correspondientes a la valoración de su hoja de vida, que haga el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP).

**PARÁGRAFO.** El nombramiento de los Profesores Ocasionales está sujeto a disponibilidad presupuestal y a la discrecionalidad del nominador.

**6. Profesor hora-cátedra.** Son personas naturales, académicos, profesionales o artistas, entre quienes pueden incluirse pensionados, que posean el reconocimiento académico para ser contratados con una dedicación por horas y su vinculación es transitoria por período académico con el fin de desarrollar actividades docentes en pregrado o posgrado, en investigación, extensión, proyección social o apoyo académico. Los Profesores Catedráticos no son empleados públicos.

Requisitos:

- a) Poseer título de pregrado.
- b) Poseer título de postgrado o aportar certificado en el que conste que solo falta recibir el título formalmente.
- c) Poseer experiencia profesional o docente de nivel universitario al menos de dos (2) años.
- d) Existencia demostrada de la necesidad académica, acompañada de un plan detallado de trabajo y de la intensidad horaria semanal requerida, la cual no podrá exceder las veinte (20) horas semanales de docencia.
- e) Estar admitido en el Banco de Hojas de Vida.

Remuneración: El Rector de la Universidad definirá la forma de remuneración de los Profesores Hora-Cátedra, la cual tendrá en cuenta la categoría equivalente en el escalafón docente y su nivel de formación.

**PARÁGRAFO.** El Consejo Académico definirá y asignará categorías para los Profesores Hora-Cátedra, en las equivalencias de catedrático Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular.

**7. Profesor Invitado.** Es el docente que se requiere por condiciones particulares para desarrollar actividades puntuales y transitorias de formación en programas de pregrado y posgrado, así mismo de extensión e investigación.

Requisitos:

- a) Reconocida trayectoria académica.
- b) Existencia demostrada de la necesidad académica, e imposibilidad de satisfacerla con los docentes de carrera o con el personal admitido al Banco de Hoja de Vida.

Remuneración: la remuneración de los Profesores Invitados será por horas, de la misma forma definida para los Profesores Hora-Cátedra.

**8. Profesor en Formación.** Son egresados destacados de la Universidad del Atlántico, **no mayores de 30 años de edad,** con altas calidades académicas y que se encuentren cursando **o hayan culminado** programas de maestría o doctorado en áreas acordes con las necesidades de docencia de las diferentes Facultades y programas de la Universidad.

Requisitos:

- a) **Tener no más de 30 años de edad al momento de la vinculación inicial.**
- b) Estar cursando **o haber culminado** un programa de postgrado a nivel de maestría o doctorado.
- c) Haber recibido apoyo económico, estímulos académicos o becas por parte de la Universidad o tener un promedio acumulado de final de la carrera cursada en la Universidad del Atlántico igual o superior a 4.0 (cuatro punto cero).
- d) Perfil académico investigativo certificado por el Consejo de Facultad.

Remuneración: Los Profesores en Formación se podrán contratar por horas de la misma forma definida para los Profesores Hora-Cátedra o en vinculaciones equivalentes a medio tiempo, de acuerdo a las necesidades académicas; en estos casos, el Rector de la Universidad definirá la forma de remuneración.

**PARÁGRAFO 1.** Los Profesores en Formación no se pueden vincular a la Universidad **bajo esta misma denominación** por más de cuatro (4) períodos hasta de un (1) año.

**PARÁGRAFO 2.** Los estudiantes que hayan sido objeto de apoyo económico de la Universidad del Atlántico podrán vincularse mediante esta modalidad para desarrollar actividades de docencia, investigación o proyección social. Lo anterior con la finalidad de darle cumplimiento a las cláusulas de compromiso establecidas en los contratos de contraprestación suscritos por éstos con la Universidad.

La contratación de Personal Académico no Vinculado a la Carrera Profesoral Universitaria se pondrá a consideración para estudio y aprobación parcial o total de la Vicerrectoría de Docencia, mediante solicitud motivada hecha por el Decano y avalada por el Consejo de Facultad y el Comité Curricular respectivo. Estas solicitudes se deben remitir al menos con un (1) mes de anticipación al inicio de las actividades académicas y en ellas se debe incluir: la planificación de actividades docentes, los requerimientos y los respectivos soportes.

Todo el personal académico podrá ser incluido en los programas de desarrollo docente, capacitación, actividades de investigación y de extensión, y gozarán proporcionalmente de los derechos reconocidos a los docentes de carrera.

## **CAPÍTULO VIII**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 49 (antiguo 43). Régimen aplicable.** En virtud de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución, y de los artículos 75 y 79 de la Ley 30 de 1992, se establece el presente régimen disciplinario, en concordancia con la Ley 734 de 2002 o Código Disciplinario Único. Se aplicará a todo el personal académico de la Universidad que se encuentre vinculado o no a la carrera profesoral, con excepción de los profesores visitantes. En los procesos disciplinarios se garantizará el debido proceso, y en todos los casos las pruebas allegadas se apreciarán según las reglas de la sana crítica.

**PARÁGRAFO.** El régimen aplicable a los Profesores Visitantes será el establecido en la Universidad de origen.

**ARTÍCULO 50 (nuevo). Faltas disciplinarias.** Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes establecidos en el presente estatuto. Para efectos de la sanción, las faltas se clasifican en leves y graves.

**ARTÍCULO 51 (nuevo). Agravantes.** Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

- a. Reincidir en la comisión de faltas.
- b. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes, subalternos u otros servidores de la

Universidad.

- c. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por el superior.
- d. Cometer la falta para ocultar otra.
- e. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
- f. Infringir varias obligaciones con la misma acción u omisión.
- g. Preparar ponderadamente la infracción y las modalidades empleadas en la comisión de la misma.

**ARTÍCULO 52 (nuevo). Atenuantes.** Son circunstancias atenuantes o eximentes, las siguientes:

- a. Buena conducta.
- b. Haber sido inducido dolosa o engañosamente por un superior a cometer la falta.
- c. Cometer la falta en estado de ofuscación, motivada por la concurrencia de circunstancias y condiciones difícilmente previsibles y de gravedad extrema.
- d. La ignorancia invencible.
- e. El confesar la falta oportunamente.
- f. A iniciativa propia, procurar resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.

**ARTÍCULO 53 (nuevo). Sanciones.** Los docentes que incurran en faltas disciplinarias, serán objeto, de acuerdo con su gravedad, de las siguientes sanciones:

- a. Llamado de atención del decano.
- b. Amonestación escrita.
- c. Multa que no exceda de la quinta parte del sueldo mensual.
- d. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por treinta (30) días y sin derecho a remuneración.
- e. Destitución.

**PARÁGRAFO 1.** La comisión de faltas leves dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias contempladas en los literales a., b. y c. del artículo anterior. Las faltas graves o la reincidencia en faltas leves pueden dar lugar a la suspensión en el ejercicio del cargo hasta por treinta (30) días sin derecho a remuneración, o a la destitución.

**ARTÍCULO 54 (nuevo). Competencia.** El Consejo de Facultad impondrá las sanciones de llamado de atención o de amonestación. El Consejo Académico de la Universidad, presidido por el Rector, impondrá las sanciones de multa o de suspensión. El Rector, al ser autoridad nominadora, impondrá la sanción de destitución.

**PARÁGRAFO.** Salvo en el llamado de atención, se dejará constancia de la sanción en la hoja de vida del docente, durante los siguientes doce (12) meses.

**ARTÍCULO 55 (nuevo). Acción disciplinaria.** La acción disciplinaria procede de oficio o por queja debidamente fundamentada y prescribirá en el término de cinco (5) años, contados a partir de la fecha de la comisión del hecho; si éste fuere continuado, a partir de la fecha de realización del último acto.

**ARTÍCULO 56 (nuevo). Procedimiento disciplinario.** Quien conozca una situación que pudiera constituir falta disciplinaria de un docente, deberá comunicarla al Coordinador de Programa para que informe del hecho al Consejo de Facultad. El Consejo nombrará un Comité Disciplinario para que determine la comisión de la falta. En caso positivo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho, el Comité le comunicará al docente los cargos que se le formulan y las pruebas existentes. El docente dispondrá de ocho (8) días hábiles para formular sus descargos y presentar las pruebas que considere convenientes para su defensa. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, el Consejo de Facultad procederá a imponer la sanción de llamado de atención o de amonestación escrita, si a ellas hubiera lugar y previo concepto del Comité Disciplinario, o a remitir lo actuado al Consejo Académico de la Universidad si considera que se debe imponer una sanción diferente.

**PARÁGRAFO 1.** El Comité Disciplinario estará conformado por dos miembros del Consejo de Facultad y un profesor de la unidad, invitado por el decano.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando la falta sea de convivencia, el Consejo de Facultad podrá optar por un proceso discrecional conciliatorio.

**ARTÍCULO 57 (nuevo). Plazo para imponer la sanción.** El Consejo Académico impondrá la sanción correspondiente, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de los documentos del proceso, y previo concepto de la Comisión de Personal Docente. Cuando dicha Comisión considere que es necesario perfeccionar la actuación adelantada por el Comité Disciplinario, designará a un funcionario de superior jerarquía a la del inculcado para que dentro del término que le señale, adelante las diligencias pertinentes.

**ARTÍCULO 58 (nuevo). Conformación de la Comisión de Personal Docente.** La Comisión de Personal Docente estará integrada así:

1. Un representante del personal docente elegido popularmente.
2. El Secretario General de la Universidad.
3. El Jefe de la División de Personal de la Universidad.

**ARTÍCULO 59 (nuevo). Concepto de la Comisión.** La Comisión de Personal Docente entregará su concepto al Consejo Académico, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de los documentos del proceso, y sugerirá la sanción a imponer. El concepto de esta Comisión no obliga al Consejo Académico.

**ARTÍCULO 60 (nuevo). Notificación.** Cuando se dificulte informar al profesor sobre los cargos y las pruebas en su contra, se procederá a enviar una comunicación a la última dirección conocida y a fijar un edicto en la Secretaría General de la Universidad, por el término de cinco (5) días hábiles. El docente podrá formular sus descargos y presentar las pruebas correspondientes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de desfijación del edicto.

**ARTÍCULO 61 (nuevo). Recursos.** Las sanciones de multas, suspensión o destitución deberán ser impuestas por resolución motivada y se notificarán en la forma prevista en el Código Contencioso Administrativo. Contra dichas resoluciones procede el recurso de reposición. El recurso de apelación procede ante el Consejo Superior y solo cuando se trate de suspensión o de destitución.

**PARÁGRAFO.** Los recursos contra el acto administrativo mediante el cual se haya impuesto una sanción de multa, de suspensión o destitución, deberán interponerse y sustentarse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación. Los recursos interpuestos contra la providencia se concederán en el efecto suspensivo. Estos recursos deberán resolverse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de interposición.

## **CAPÍTULO IX**

### **VIRTUALIDAD**

**ARTÍCULO 62 (nuevo). Procesos virtuales.** Los procesos regulados en el presente Estatuto podrán realizarse de manera virtual cuando las condiciones políticas, sociales o sanitarias de la región o del país impidan realizar los procedimientos de manera presencial.

**PARÁGRAFO.** El Consejo Superior Universitario deberá regular las políticas y lineamientos específicos a adoptar.

**ARTÍCULO 63 (nuevo). Flexibilización y solidaridad.** Cuando las condiciones políticas, sociales o sanitarias de la región o del país lo exijan, los procesos académicos deberán adaptarse a las condiciones de prestación del servicio educativo remoto, garantizando el respeto de los principios y derechos constitucionales, la igualdad y la equidad. Con ello, se espera que las unidades académicas actúen bajo los principios de flexibilización y solidaridad para que los estudiantes y docentes puedan desarrollar adecuadamente los procesos académicos de forma remota y virtual.

## **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 64 (antiguo 1). Campo de aplicación.** A partir de la fecha de su vigencia, el presente Acuerdo se aplicará al personal académico de la Universidad del Atlántico.

**PARÁGRAFO 1.** El presente Acuerdo se aplica sin perjuicio de las situaciones jurídicas individuales consolidadas conforme a derecho antes de la vigencia del presente Estatuto.

**ARTÍCULO 65 (antiguo 44).** Al entrar en vigencia el presente Estatuto, los docentes de carrera actualmente vinculados a la Universidad, conservarán su inscripción y categoría en la carrera docente y en ningún caso podrá desmejorárseles el salario.

**ARTÍCULO 66 (nuevo).** El Consejo Académico podrá reglamentar condiciones transitorias para el ascenso en el escalafón docente de los profesores que ya estuvieren vinculados a la Universidad en la fecha de iniciación de la vigencia del presente Estatuto.

**ARTÍCULO 67 (nuevo).** Las modificaciones al presente Estatuto serán expedidas por el Consejo Superior, previo concepto del Consejo Académico.

**ARTÍCULO 68 (antiguo 45).** Se autoriza a la Rectoría para dictar las medidas reglamentarias, administrativas y presupuestales que sean indispensables para poner en ejecución lo dispuesto en el presente Estatuto.

**ARTÍCULO 69 (antiguo 46).** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación por parte del Consejo Superior, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Barranquilla a los... días del mes de... del año 2020.

## **ANEXOS**

**(Sugerimos incluir aquí los acuerdos que en materia docente hayan adoptado el Consejo Superior Universitario y el Consejo Académico)**