

ESTATUTO PROFESORAL DE LA UNIVERSIDAD DE SUCRE

TÍTULO I. DE LOS FUNDAMENTOS GENERALES, ORIENTADORES DEL ESTATUTO PROFESORAL

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO: El presente Estatuto tiene por objeto regular el ejercicio de la labor profesoral en la Universidad de Sucre, estableciendo las normas que rigen la clasificación, ingreso, vinculación, escalafón, evaluación, remuneración, jornada laboral, estímulos, distinciones, exclusividad, régimen disciplinario, y situaciones administrativas del personal profesoral.

Los Fundamentos Generales definidos en el presente título, deberán ser tomados como base para interpretación de lo normado en el Estatuto y servirán como elementos orientadores para las evaluaciones, que, sobre desempeño académico, se realicen a los profesores vinculados en sus diferentes modalidades con la Institución para efectos de su promoción y/o de su estabilidad en el cargo.

Este Estatuto constituye el instrumento que define la carrera profesoral universitaria y orienta el desarrollo de la docencia, la investigación, la extensión y la gestión académica, conforme a los principios establecidos en el artículo 75 de la Ley 30 de 1992 y demás normas que la complementan o sustituyan.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS ORIENTADORES: La función profesoral en la Universidad de Sucre se rige por los principios que se describen a continuación. Estos principios orientan la interpretación y aplicación del Estatuto y de sus reglamentaciones complementarias, y sirven de guía para las evaluaciones y la promoción del personal profesoral.

- a. **Autonomía universitaria.** En desarrollo del artículo 69 de la Constitución, la Universidad ejerce su autonomía para definir el régimen de carrera, los derechos, deberes y formas de organización del cuerpo profesoral. Este principio garantiza que la institución pueda establecer de manera autónoma los criterios de selección, evaluación, promoción y permanencia de sus profesores, así como los lineamientos académicos que orientan su labor.
- b. **Principio de mérito.** Los empleos profesorales forman parte de un sistema especial de carrera y su provisión, evaluación y promoción se rigen por el principio de mérito. La vinculación, permanencia y ascenso de los profesores se fundan en criterios objetivos de idoneidad académica, ética y pedagógica, verificados mediante concursos, evaluaciones y procesos transparentes que aseguren la calidad de la función profesoral.
- c. **Equidad.** La equidad se expresa en la garantía de igualdad de oportunidades para el acceso, la permanencia y la promoción en la carrera profesoral, sin discriminación alguna. La Universidad reconoce la diversidad territorial, cultural y étnica al definir criterios de vinculación, evaluación y formación profesoral, procurando condiciones

- justas en las cargas académicas, estímulos y oportunidades de desarrollo profesional.
- d. **Calidad académica.** La calidad académica, en el marco de la educación superior, se concreta en el desempeño del cuerpo profesoral. Este principio obliga a que los profesores mantengan altos estándares en docencia, investigación y extensión, mediante actualización permanente, uso pertinente de métodos pedagógicos y participación en procesos de autoevaluación y mejoramiento continuo de su práctica académica.
 - e. **Responsabilidad social.** La responsabilidad social del profesor implica orientar su quehacer académico hacia la formación integral de los estudiantes y la transformación del entorno. Las actividades de docencia, investigación y extensión deben responder a las necesidades sociales y territoriales, promover la sostenibilidad y asumir la rendición de cuentas como parte de la práctica profesoral frente a la comunidad universitaria y la sociedad.
 - f. **Transparencia.** La transparencia se aplica a todos los procesos relativos a la carrera y la actividad profesoral: concursos, evaluaciones, asignación de carga académica, estímulos y sanciones. La Universidad debe garantizar que estos procedimientos sean claros, accesibles y verificables, de modo que los profesores conozcan las reglas que rigen su vinculación, permanencia y desarrollo profesional, fortaleciendo la confianza institucional.
 - g. **Ética profesional.** La ética profesional es un eje transversal de la labor profesoral. Los profesores deben actuar con integridad, honestidad, respeto y responsabilidad en sus relaciones con estudiantes, colegas y la institución, evitando cualquier forma de abuso, acoso o conflicto de interés. Asimismo, están llamados a promover la conducta ética en el aula, en la investigación y en la producción académica, sirviendo de modelo de probidad intelectual.
 - h. **Libertad de cátedra, investigación y pluralismo.** La libertad de cátedra, enseñanza, aprendizaje e investigación ampara el ejercicio profesoral, permitiendo a los profesores desarrollar y exponer sus ideas y enfoques pedagógicos dentro del marco de la Constitución y la ley. Este principio implica el respeto al pluralismo ideológico y a la diversidad de saberes, promoviendo en el aula un ambiente de debate crítico, tolerancia y respeto por los derechos de los demás.

Estos principios conforman la base ética y normativa del Estatuto profesoral de la Universidad de Sucre. Su observancia es obligatoria para todos los actores involucrados en la actividad profesoral y servirán como criterios en la evaluación y promoción del personal académico.

ARTÍCULO 3. DEFINICIONES BÁSICAS: Para los efectos del presente Estatuto se adoptan las siguientes definiciones:

- a. **Docencia.** Es la función principal del profesor universitario y comprende el diseño, desarrollo y evaluación de espacios de formación, así como la orientación académica y la reflexión sistemática sobre la propia práctica. Incluye tanto la docencia directa con los estudiantes como las actividades de preparación, seguimiento y acompañamiento académico que se registran en el plan de trabajo profesoral.
- b. **Investigación.** Es la actividad académica mediante la cual los profesores, con participación de estudiantes cuando sea pertinente, generan, aplican o adecuan conocimiento, a través de proyectos, grupos, líneas y semilleros de investigación y otras estrategias de gestión del conocimiento, con el fin de responder a

problemáticas y retos del entorno en los ámbitos local, regional, nacional e internacional.

- c. **Extensión y proyección social.** Es la función mediante la cual los profesores, a través de programas, proyectos y actividades de interacción con el entorno, ponen al servicio de la sociedad los saberes y capacidades de la Universidad, contribuyendo a la solución de problemáticas sociales, ambientales, culturales y productivas, y fortaleciendo la relación bidireccional entre la academia y los diferentes actores sociales.
- d. **Gestión académico-administrativa.** Son las actividades que los profesores desarrollan en coordinación con las autoridades académicas y administrativas para el cumplimiento de los fines institucionales. Comprenden, entre otras, la participación en órganos colegiados, comités y comisiones; la formulación, ejecución y seguimiento de planes de estudio y planes de desarrollo académico; y la contribución a procesos de autoevaluación, acreditación y gestión curricular.
- e. **Escalafón profesoral.** Es el sistema de clasificación de los profesores de carrera en categorías que reconocen sus méritos, trayectoria y producción académica. El escalafón sirve de base para asignar responsabilidades y funciones, así como para determinar la remuneración de los profesores vinculados, de conformidad con lo definido por el CIARP (Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje) y las normas salariales vigentes.
- f. **Dedicación exclusiva.** Es la modalidad de dedicación del profesor de carrera mediante la cual este consagra la totalidad de su actividad profesional al servicio de la Universidad, cumpliendo una jornada laboral ampliada y sin posibilidad de vincularse o contratar con otras entidades públicas o privadas. Su régimen específico de horas, restricciones, duración y estímulos se regula en el presente Estatuto.
- g. **Evaluación profesoral.** Es el proceso sistemático, periódico, objetivo y transparente mediante el cual se analiza el desempeño del profesor en las funciones de docencia, investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa. La evaluación constituye insumo para el mejoramiento continuo, la permanencia, la promoción en el escalafón y el acceso a estímulos académicos.
- h. **Jornada laboral de los profesores:** Se entiende por jornada laboral de los profesores es el tiempo total semanal que el profesor debe dedicar al cumplimiento integral de las funciones académicas de la Universidad, incluyendo docencia directa, preparación académica, investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa, de acuerdo con su modalidad de vinculación y plan de trabajo; esta jornada constituye el marco general de dedicación requerido para el ejercicio de las funciones sustantivas.
- i. **Docencia directa:** Se entiende por docencia directa el tiempo específico dentro de la jornada laboral en el cual el profesor realiza actividades de contacto académico con estudiantes, tales como clases teóricas, prácticas, teórico-prácticas; la docencia directa representa solo una parte de la jornada laboral y su asignación mínima dependerá de la dedicación reconocida al profesor, siendo distinta de las demás funciones institucionales de investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa

ARTÍCULO 4. CALIDAD DE PROFESOR: El cuerpo de profesores de la Universidad de Sucre está conformado por las personas que estando a su servicio ejercen directa y primordialmente funciones relacionadas con:

- a. Docencia

- b. Investigación
- c. Extensión y proyección social
- d. Gestión Académico - administrativa

Todas ellas relacionadas con los programas formales de educación superior en pregrados y posgrado que ofrece la Universidad de Sucre.

TÍTULO II- DEL PERSONAL PROFESORAL

CAPÍTULO I

DE LA APLICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL PROFESORAL

ARTÍCULO 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Estatuto se aplica a todas las personas que ejerzan funciones profesoras en la Universidad de Sucre, cualquiera sea su modalidad de vinculación o dedicación, en los términos definidos por este Acuerdo y las disposiciones que lo desarrollen.

ARTÍCULO 6. CLASIFICACIÓN. Los profesores de la Universidad de Sucre se clasifican de la siguiente manera:

- a. Profesores de Carrera
- b. Profesores en Periodo de Prueba
- c. Profesores de Cátedra
- d. Profesores Expertos
- e. Profesores Visitantes
- f. Profesores Ocasionales
- g. Profesores Ad-Honorem

ARTÍCULO 7. PROFESORES DE CARRERA. Son profesores universitarios de carrera quienes se encuentren inscritos en el Escalafón profesoral y vinculados a la Universidad con dedicación de medio tiempo, tiempo completo o dedicación exclusiva, en cualquiera de las siguientes categorías:

- a. Profesor auxiliar
- b. Profesor asistente
- c. Profesor asociado
- d. Profesor titular

Las categorías del profesor auxiliar, profesor asistente, profesor asociado y profesor titular serán reconocidas por el CIARP (Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje), el cual evaluará el desempeño profesoral en las actividades de docencia, investigación, extensión, proyección social y gestión académica definidas en el presente Estatuto.

El CIARP notificará a los consejos de facultad, Consejo Académico y a la Oficina de Recursos Humanos la categoría y el puntaje total acumulado por el respectivo profesor, de conformidad con las disposiciones reglamentarias vigentes.

ARTÍCULO 8. PROFESORES EN PERIODO DE PRUEBA. Es profesor en periodo de prueba es aquel que, habiendo sido seleccionado mediante concurso abierto y público de méritos, se encuentra en período de prueba y ha sido nombrado por primera vez en la Universidad de Sucre. Su vinculación tendrá una duración de un (1) año de servicio continuo, durante el cual desarrollará labores de docencia directa.

Mientras permanezca en período de prueba, el profesor no pertenece a la carrera profesoral y su vinculación será mediante acto administrativo.

PARÁGRAFO. El salario del profesor en periodo de prueba corresponderá al tope mínimo establecido para la categoría de profesor auxiliar dentro del régimen salarial aplicable a los profesores de carrera.

CAPÍTULO II

DE LAS MODALIDADES DE PROFESOR

ARTÍCULO 9. PROFESOR DE CÁTEDRA. Es aquel contratado por la Institución para prestar sus servicios en alguna(s) de las actividades contempladas en el artículo 4 de este Estatuto.

PARÁGRAFO 1. El Profesor de Cátedra no pertenece a la carrera profesoral, ni es empleado público ni trabajador oficial y su vinculación a la entidad se hará mediante contrato laboral a término fijo, el cual se celebrará por períodos académicos o según las necesidades del servicio, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 73 de la Ley 30 de 1992.

El contrato a que se refiere este Parágrafo no está sujeto a formalidades distintas a las que se acostumbra entre particulares. El régimen de estipulaciones será el determinado por la naturaleza del servicio y el contrato podrá darse por terminado sin indemnización alguna en el caso de incumplimiento de los deberes previstos en el contrato. Estos contratos requieren para su perfeccionamiento el registro presupuestal correspondiente (Corte Constitucional Sentencia C-006 de 1996).

PARÁGRAFO 2. La vinculación de los profesores de hora cátedra, se efectuará mediante contrato de trabajo y se clasifican para efectos salariales y prestacionales de acuerdo con la categoría equivalente en el escalafón.

ARTÍCULO 10. PROFESORES EXPERTOS. El experto es un profesor sin título universitario, que, por sus aportes significativos en el campo de la técnica, el arte, la cultura o las humanidades es vinculado a la Universidad mediante resolución rectoral, al tenor del Capítulo VIII, Artículos 28 al 31 del Decreto 1279 de 2002.

PARÁGRAFO. El Consejo Superior reglamentará el tipo de vinculación, condiciones salariales y prestacionales de los profesores expertos dentro del término de un (1) mes contado a partir de la entrada en vigor del presente Estatuto.

ARTÍCULO 11. PROFESORES VISITANTES. Son profesores visitantes aquellos vinculadas a otra entidad nacional o extranjera que, con dedicación de tiempo completo o medio tiempo, sean requeridas transitoriamente por períodos de hasta un (1) año, para

desarrollar actividades de docencia, investigación, extensión, proyección social o asesoría académica, de acuerdo con las necesidades institucionales.

Su vinculación se efectuará mediante contrato o convenio interinstitucional, en el cual se establecerán las condiciones específicas de las actividades a realizar, la duración de su permanencia en la Universidad y los compromisos de ambas partes.

PARÁGRAFO. El Profesor visitante no pertenece a la carrera profesoral, ni tiene la calidad de servidor público o trabajador oficial. Su vinculación será igualmente de carácter temporal, mediante contrato o convenio interinstitucional, en el que se definan las condiciones de su participación y permanencia en la Institución. Dicho contrato no estará sujeto a formalidades distintas de las que se acostumbren entre particulares.

ARTÍCULO 12. PROFESORES OCASIONALES. Son profesores ocasionales aquellos que la Universidad de Sucre requiere transitoriamente por períodos hasta un (1) año, para atender necesidades académicas específicas. Pueden ser de tiempo completo o medio tiempo, y no pertenecen a la carrera profesoral.

Aunque cumplen funciones profesorales al servicio de la Universidad, los profesores ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales. Sus servicios serán reconocidos mediante resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 30 de 1992.

PARÁGRAFO 1. El profesor ocasional no podrá ejercer cargos académico-administrativos dentro de la Universidad, sin perjuicio de que pueda participar en actividades académico-administrativas propias de su plan de trabajo, cuando estas se relacionen directamente con el cumplimiento de sus funciones profesorales, investigativas o de extensión.

PARÁGRAFO 2. El Consejo Superior reglamentará los criterios y procedimientos para la vinculación de los profesores ocasionales, dentro del término de un (1) mes contado a partir de la entrada en vigor del presente Estatuto.

ARTÍCULO 13. PROFESOR AD-HONOREM. Es Profesor Ad Honorem quien se vincula a la Universidad de Sucre para ejercer actividades de docencia, investigación, extensión o asesoría académica, sin percibir remuneración alguna por parte de la Institución.

Esta vinculación se realiza de manera voluntaria y temporal, sin que constituya vínculo laboral, contractual o prestacional con la Universidad.

El Profesor Ad Honorem asume todas las obligaciones académicas y éticas establecidas para los profesores de la Universidad, y gozará de los derechos académicos y del reconocimiento institucional que le correspondan por su contribución al cumplimiento de las funciones misionales universitarias.

CAPÍTULO III

DE LA DEDICACIÓN A LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA EXTENSIÓN

ARTÍCULO 14°. DEDICACION PROFESORAL: El profesor de acuerdo con su dedicación a la Institución puede ser:

- a. Profesor de medio tiempo
- b. Profesor de tiempo completo
- c. Profesor de dedicación exclusiva

ARTÍCULO 15. PROFESOR DE MEDIO TIEMPO: Es profesor de medio tiempo aquel que dedica veinticinco (25) horas semanales al servicio de la Universidad de Sucre, sea en condición de profesor de carrera o de profesor ocasional. Durante esta jornada desarrollará el plan de trabajo acordado con el jefe de departamento, con posterior aprobación del Consejo de Facultad.

PARÁGRAFO. La dedicación de medio tiempo para profesores de carrera es incompatible con el ejercicio de otros empleos públicos, salvo la contratación por hora cátedra y las excepciones previstas en la Ley.

ARTÍCULO 16. PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO: Es profesor de tiempo completo aquel que dedica cuarenta (40) horas semanales al servicio de la Universidad de Sucre, en condición de profesor de planta o de profesor ocasional. Durante esta jornada desarrollará el plan de trabajo acordado con el jefe de departamento, con posterior aprobación del Consejo de Facultad.

PARÁGRAFO 1. La dedicación de tiempo completo para profesores de carrera es incompatible con el ejercicio de otros empleos públicos. Excepto la contratación hora cátedra y aquellas excepciones definidas en la Ley.

PARÁGRAFO 2. Podrán existir profesores de tiempo completo que, en virtud de convenios interinstitucionales, distribuyan su jornada laboral en lo relativo a investigación y proyectos de extensión entre dos (2) o más entidades públicas, sin perder su vinculación con la Universidad de Sucre, previo aval del Consejo Académico.

PARÁGRAFO 3. El profesor de planta se desempeñará principalmente en el área académica para la cual fue convocado en el concurso de méritos, sin perjuicio de que, por necesidad institucional o condiciones excepcionales, pueda desempeñarse en otra Facultad o Área Académica. El Consejo Académico, con el aval de los respectivos Consejos de Facultad y previa solicitud del profesor, podrá autorizar el traslado definitivo o transitorio. Esta disposición no es aplicable a los profesores ocasionales.

ARTÍCULO 17. PROFESOR CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Es profesor de dedicación exclusiva aquel que, por requerimiento institucional y en atención a sus méritos académicos y profesionales, dedica cuarenta y cuatro (44) horas semanales al servicio de la Universidad de Sucre para el desarrollo de actividades de docencia, investigación, extensión y designación o nombramientos en cargos administrativos de la planta. Durante el período de dedicación exclusiva, el profesor no podrá vincularse ni contratar con otras instituciones o entidades, públicas o privadas, bajo ninguna modalidad, incluyendo horas de cátedra o prestación de servicios.

PARÁGRAFO 1. Podrán ser beneficiarios de la dedicación exclusiva únicamente los profesores de carrera con categoría de Asociado o Titular y dedicación de tiempo completo que acrediten una evaluación profesoral satisfactoria correspondiente al último período evaluado.

PARÁGRAFO 2. Durante el tiempo de vigencia de la dedicación exclusiva, el profesor deberá cumplir una jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dedicadas exclusivamente al cumplimiento de sus funciones misionales. Por este período percibirá una bonificación no constitutiva de salario de hasta el veinte por ciento (20%) del total de los salarios mensuales devengados durante el tiempo en esta modalidad.

PARÁGRAFO 3. El profesor con dedicación exclusiva no podrá participar, en ninguna circunstancia, en proyectos de extensión, asesorías, consultorías externas o realizar actividades remuneradas o no remuneradas por fuera de la Universidad durante la vigencia de esta modalidad.

PARÁGRAFO 4. El Consejo Superior reglamentará, mediante acto administrativo, los requisitos, condiciones, procedimientos y mecanismos necesarios para el otorgamiento, seguimiento, evaluación y renovación de la dedicación exclusiva.

ARTÍCULO 18. DOCENCIA DIRECTA Y HORAS CÁTEDRA: De conformidad con la definición de docencia directa del artículo 3, se entenderá para efectos de carga académica el desarrollo de las siguientes actividades académicas:

- a. Clases teóricas, en cualquiera de sus modalidades (presenciales, a distancia, virtuales o híbridas).
- b. Clases prácticas.
- c. Clases teórico-prácticas.

ARTÍCULO 19. OTRAS ACTIVIDADES PROFESORALES Se entiende por otras actividades profesoras el tiempo que el profesor invierte en el desarrollo de funciones académicas complementarias orientadas al fortalecimiento de la docencia, la investigación, la extensión, la proyección social y la gestión institucional, tales como:

- a. Dirección y asesoría de trabajos de grado en programas de pregrado y posgrado ofertados por la Universidad de Sucre.
- b. Actividades de investigación: dirección de grupos de investigación, líneas y semilleros; participación como investigador; preparación, gestión, ejecución y divulgación de proyectos de investigación.
- c. Participación en proyectos de extensión, educación continua y proyección social.
- d. Participación en actividades de cooperación nacional e internacional.
- e. Elaboración de textos académicos y obras artísticas para su publicación o difusión.
- f. Participación en grupos y comunidades académicas y científicas.
- g. Participación en órganos y actividades de dirección, consultoría o asesoría de la Universidad.
- h. Ejercicio de funciones de apoyo administrativo académico.
- i. Representaciones profesoras ante cuerpos colegiados, como el Consejo Superior, el Consejo Académico, los Consejos de Facultad, Comités Curriculares, autoevaluación u otros de naturaleza análoga.
- j. Participación en procesos de autoevaluación, acreditación y gestión curricular.

PARÁGRAFO. Las actividades previstas en el presente artículo forman parte de la jornada laboral del profesor y se incorporan al plan de trabajo profesoral como expresión del ejercicio integral de la función profesoral. Estas actividades podrán ser consideradas de manera total o parcial en la programación y asignación de la carga académica, de

conformidad con la reglamentación interna sobre distribución del tiempo profesoral; no obstante, la Universidad podrá asignarlas igualmente como compromisos profesorales complementarios que se ejecuten dentro de la jornada laboral, sin que necesariamente se registren como horas de docencia directa ni como horas de cátedra. En todo caso, en el plan de trabajo de cada período académico deberá precisarse cuáles de estas actividades se computan como carga académica y cuáles se desarrollan como actividades profesorales complementarias.

ARTÍCULO 20. PLAN DE TRABAJO PROFESORAL (PLANP). El Plan de Trabajo profesoral es el instrumento mediante el cual se concreta la distribución de la jornada laboral de los profesores de la Universidad de Sucre, de conformidad con el tipo de vinculación y dedicación. En él se consignarán, para cada período académico, las horas asignadas a docencia directa, investigación, extensión y/o proyección social y otras actividades profesorales complementarias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19, así como los productos entregables asociados a cada una de ellas, diferenciando entre las actividades propias del semestre académico y aquellas que se ejecuten en los períodos intersemestrales, incluidas, cuando haya lugar, las actividades desarrolladas en el marco de la dedicación exclusiva. El PLANP será concertado entre el profesor y la jefatura del departamento o unidad académica correspondiente y aprobado por el Consejo de Facultad, y servirá de base para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de la jornada laboral.

ARTÍCULO 21. ASIGNACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA La carga académica corresponde al conjunto de actividades que conforman la labor profesoral en sus diferentes modalidades (docencia, investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa).

- a. **Profesores de cátedra:** tendrán una asignación académica mínima de seis (6) horas semanales de docencia directa. No están obligados a desarrollar otras actividades académicas por fuera de la docencia, salvo lo dispuesto en su contrato. Cuando se trate de profesores de cátedra que únicamente acrediten título de pregrado, la Universidad deberá asignar un número de horas de docencia directa tal que la remuneración mensual no sea inferior al salario mínimo legal vigente, lo que, de acuerdo con la tabla de equivalencias horarias adoptada por la Universidad.
- b. **Profesores de medio tiempo:** dedicación total de veinticinco (25) horas semanales al servicio de la Universidad de Sucre.

i. Profesores de carrera medio tiempo: La carga académica será máximo doce (12) horas semanales. En el caso de los profesores de carrera, estas horas deberán distribuirse en al menos dos (2) cursos de docencia directa dentro del área académica para la cual fueron convocados en concurso. Las horas restantes se podrán asignar a actividades de investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa conforme al artículo 20 de este Estatuto.

ii. Profesores ocasionales de medio tiempo: la carga académica será mínima de doce (12) y máxima de quince (15) horas semanales. Las horas restantes, hasta completar la dedicación de veinticinco (25) horas semanales, podrán asignarse a actividades de investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa, de acuerdo con las necesidades del programa y el plan de trabajo aprobado.

c. **Profesores de tiempo completo:** dedicación total de cuarenta (40) horas semanales al servicio de la Universidad de Sucre.

i. **Profesores de carrera tiempo completo:** La carga académica será de máximo dieciséis (16) horas semanales. Para los profesores de carrera, estas horas deberán distribuirse en al menos dos (2) cursos de docencia directa dentro del área académica de concurso. Las horas restantes podrán asignarse a investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa conforme al artículo 20.

ii. **Profesores ocasionales de tiempo completo:** la carga académica de docencia será mínima de dieciséis (16) y máxima de veinte (20) horas semanales, dentro de la dedicación de cuarenta (40) horas semanales. El tiempo restante podrá asignarse a actividades de investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa, de conformidad con el plan de trabajo aprobado y las necesidades académicas de la unidad.

d. **Profesores con dedicación exclusiva:** dedicación total de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. La carga de docencia será de máximo de veinte (20) horas semanales, de las cuales en al menos dos (2) cursos de docencia directa dentro del área académica para la cual fueron convocados en concurso. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3.f, 14 y 17 la dedicación exclusiva es una modalidad reservada exclusivamente para los profesores de carrera. El tiempo restante podrá asignarse a investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa conforme a su plan de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Los profesores de carrera que sean nombrados o designados para ejercer cargos dentro de la planta de personal definida por la Universidad, estarán sujetos al régimen propio del cargo y, mientras dure dicho nombramiento o designación, tendrán dedicación exclusiva y quedarán exceptuados de lo dispuesto en el literal d) del presente artículo, en particular en lo relativo a la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, la exigencia de carga mínima de docencia directa y la obligación de asignar cursos en el área académica de concurso.

PARÁGRAFO 2. Los profesores de carrera de la Universidad de Sucre que sean nombrados o designados para desempeñar cargos dentro de la planta administrativa de la Universidad podrán optar, mientras dure tal nombramiento o designación, por continuar percibiendo el salario correspondiente a su categoría en la carrera profesoral o acogerse al salario asignado al cargo administrativo. En cualquiera de los casos conservarán el derecho a la bonificación de dedicación exclusiva y a los demás beneficios previstos para los profesores de carrera.

PARÁGRAFO 3. El Consejo Académico reglamentará los criterios, procedimientos y lineamientos para la asignación, distribución, seguimiento y ajuste de la carga académica en coherencia con las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión académica, dentro del término de un (1) mes contado a partir de la entrada en vigor del presente Estatuto.

TÍTULO III – DE LA PROVISIÓN DE CARGOS Y LA CARRERA PROFESORAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA PROVISIÓN DE CARGOS, LA CARRERA PROFESORAL Y MODALIDADES DE VINCULACIÓN

ARTÍCULO 22. PRINCIPIOS DE LA CARRERA PROFESORAL. La carrera profesoral de la Universidad de Sucre se regirá por los siguientes principios:

- a. **Mérito.** El ingreso, el ascenso y la permanencia en la carrera profesoral estarán determinados por la demostración verificable y permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de la función profesoral, investigativa, de extensión y de gestión académico-administrativa.
- b. **Libre concurrencia e igualdad en el ingreso.** Todas las personas que acrediten los requisitos establecidos en las convocatorias podrán participar en los concursos de mérito en condiciones de igualdad, sin discriminación de ninguna índole y con sujeción a las reglas previamente definidas.
- c. **Publicidad.** Las convocatorias, resultados y decisiones relevantes de los procesos de selección profesoral deberán ser difundidas de manera oportuna y suficiente, en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales y por la comunidad académica.
- d. **Transparencia.** La gestión de los procesos de selección y los actos de los órganos técnicos encargados de la provisión de cargos profesoral deberán ser visibles, verificables y motivados, de modo que se garantice la trazabilidad de las decisiones adoptadas.
- e. **Especialización.** Los órganos técnicos y las comisiones encargadas de diseñar, aplicar y valorar las pruebas y evaluaciones deberán estar integrados por personas con la formación y experiencia necesarias para emitir juicios técnicos idóneos sobre los aspirantes.
- f. **Imparcialidad.** Los órganos y personas responsables de los procesos de selección deberán garantizar la objetividad en la valoración de los aspirantes y el trato equitativo entre ellos, absteniéndose de cualquier actuación que implique conflicto de intereses o favorecimiento indebido.
- g. **Confiabilidad y validez.** Los instrumentos y procedimientos utilizados para verificar las capacidades, conocimientos y competencias de los aspirantes deberán ser técnicamente adecuados, confiables y válidos para el perfil del cargo convocado.
- h. **Eficacia.** Los procesos de selección deberán asegurar que las personas finalmente vinculadas se ajusten al perfil del empleo profesoral convocado y respondan a las necesidades académicas de la Universidad.
- i. **Eficiencia.** Los procesos de provisión de cargos profesoral deberán desarrollarse en plazos razonables y con uso adecuado de los recursos institucionales, sin menoscabo de las garantías de mérito, publicidad, transparencia e imparcialidad que los rigen.

ARTÍCULO 23. MODALIDADES DE VINCULACIÓN PROFESORAL. La vinculación del personal profesoral a la Universidad de Sucre se realizará mediante las siguientes modalidades:

- a. **Vinculación a cargos profesoriales de carrera mediante concurso público de méritos**, para proveer plazas de medio tiempo y tiempo completo establecidas en la planta de personal y con disponibilidad presupuestal.
- b. **Vinculación temporal**, mediante contrato o resolución, para profesores ocasionales, de cátedra, visitantes, expertos y ad honorem, de conformidad con su naturaleza y con las necesidades de carga académica de los programas.

CAPÍTULO II

PROVISIÓN Y VINCULACIÓN DE PROFESORES DE CARRERA (MEDIO TIEMPO Y TIEMPO COMPLETO)

ARTÍCULO 24. PROVISIÓN DE CARGOS PROFESORIALES DE CARRERA. La provisión de los cargos profesoriales de carrera de medio tiempo y tiempo completo se realizará, como regla general, mediante concurso público y abierto de méritos convocado por la Universidad de Sucre, de acuerdo con lo dispuesto en el procedimiento institucional vigente para la selección y vinculación de profesores de planta.

PARÁGRAFO. Solo serán objeto de concurso aquellos cargos profesoriales que se encuentren establecidos en la planta de personal no estén provistos y cuenten con la correspondiente disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 25. DEFINICIÓN DE NECESIDADES Y APERTURA DE CONVOCATORIA. Las necesidades de provisión de cargos profesoriales de carrera se definirán conforme al siguiente procedimiento:

- a. Los Consejos de Facultad, previa recomendación de los Comités Curriculares, definirán las necesidades y perfiles profesoriales, la clase de vinculación y el área de desempeño del profesor a vincular y remitirán esta información, debidamente sustentada, a la Vicerrectoría Académica.
- b. La Vicerrectoría Académica remitirá la información al Consejo Académico para su estudio.
- c. El Consejo Académico, con base en las prioridades institucionales, avalará la solicitud y recomendará al Consejo Superior la apertura de la convocatoria.
- d. El Consejo Superior Universitario, si lo considera pertinente, aprobará la convocatoria al concurso de méritos.

PARÁGRAFO. Aprobada la convocatoria por el Consejo Superior, el Consejo Académico definirá los términos y plazos de esta, así como sus elementos mínimos: área de desempeño, perfil de los aspirantes, requisitos mínimos habilitantes, clase de vinculación, tipo de evaluaciones y criterios de calificación, y cronograma de actividades.

ARTÍCULO 26. PUBLICIDAD DE LA CONVOCATORIA. La convocatoria al concurso de méritos se publicará, como mínimo, en la página web institucional y en un medio de difusión nacional o internacional. Los decanos de las facultades donde se sometan a concurso cargos profesoriales dispondrán de cinco (5) días hábiles, contados desde la recepción del acto administrativo de convocatoria, para difundirla en entidades afines con las áreas correspondientes y conservar evidencia de dicha difusión.

ARTÍCULO 27. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN. Para participar en los concursos públicos de méritos para proveer cargos profesoriales de planta de medio tiempo y tiempo completo se exigirán, como mínimo, los siguientes requisitos:

- a. Título profesional universitario y título de maestría o doctorado pertinentes para el área de desempeño, conforme a lo establecido por el Consejo Académico para cada cargo.
- b. Experiencia profesoral universitaria, mínima, acreditada en períodos académicos y dedicaciones equivalentes, de conformidad con la reglamentación institucional.
- c. Acreditar al menos una publicación en el área de desempeño, que cumpla las condiciones previstas para la asignación de puntos salariales en el régimen aplicable.
- d. Dominio certificado de la comprensión oral y escrita de una segunda lengua; en el caso de aspirantes cuya lengua materna no sea el español, dominio certificado de esta lengua.
- e. No tener sanciones disciplinarias, penales o fiscales vigentes.

ARTÍCULO 28. ETAPAS GENERALES DEL CONCURSO DE MÉRITOS. El concurso público de méritos para la provisión de cargos profesoriales de carrera comprenderá, como mínimo, las siguientes etapas:

- a. Publicación de la convocatoria.
- b. Inscripción y recepción de hojas de vida dentro del plazo fijado, que no será inferior a veinticinco (25) días.
- c. Verificación de requisitos mínimos habilitantes por el Consejo de Facultad y publicación de la lista de aspirantes admitidos para continuar en el proceso.
- d. Evaluación psicotécnica, a cargo del ente evaluador designado por el Consejo Académico, con puntaje mínimo aprobatorio y criterios definidos en la reglamentación interna.
- e. Evaluación académica, a cargo de una comisión de expertos designada por el Consejo de Facultad, que valorará la propuesta de investigación, la sustentación académica y demás aspectos que la reglamentación establezca.
- f. Calificación de la hoja de vida de los aspirantes que superen la evaluación académica, con base en parámetros de formación, experiencia, distinciones y productividad académica, de acuerdo con la tabla de valoración institucional vigente.
- g. Conformación de la lista de elegibles en estricto orden de mérito y publicación de los resultados.

PARÁGRAFO. El detalle de las pruebas, sus ponderaciones, los puntajes mínimos aprobatorios, los formatos de evaluación y los recursos procedentes en cada etapa serán definidos por el Consejo Académico en la reglamentación específica del concurso.

ARTÍCULO 29. LISTA DE ELEGIBLES Y NOMBRAMIENTO. Concluido el proceso de evaluación, los Consejos de Facultad conformarán la lista de elegibles en orden de mayor a menor puntaje total obtenido, y la remitirán a la Vicerrectoría Académica para su publicación.

El Rector efectuará el nombramiento en un plazo máximo de treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que reciba la lista de elegibles, siguiendo estrictamente el orden de

mérito. Cualquier separación del orden de la lista deberá estar debidamente motivada y dará lugar al nombramiento del aspirante ubicado en el lugar inmediatamente siguiente.

PARÁGRAFO 1. La lista de elegibles tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de su publicación oficial.

PARÁGRAFO 2. Lo no previsto en el presente Estatuto sobre el procedimiento de concurso profesoral de carrera se regirá por la reglamentación vigente expedida por el Consejo Superior y el Consejo Académico.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA Y CRITERIOS DE CONTINUIDAD EN LA CARRERA PROFESORAL

ARTÍCULO 30. PERÍODO DE PRUEBA Y CRITERIOS DE CONTINUIDAD.

El período de prueba es la etapa inicial de vinculación del personal seleccionado mediante concurso público de méritos, durante la cual el profesor en periodo de prueba definido en el artículo 8 del presente Estatuto presta sus servicios a la Universidad de Sucre por el término de un (1) año de servicio continuo, contado a partir de la fecha de posesión en el cargo profesoral. Durante este período, el profesor en periodo de prueba no pertenece a la carrera profesoral y su vinculación será por acto administrativo de conformidad con lo previsto en la Ley 30 de 1992 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

La finalidad del período de prueba es verificar, mediante evaluación integral, el desempeño académico, pedagógico, así como su adhesión a los principios orientadores del Estatuto, al Proyecto Educativo Institucional y a las políticas académicas de la Universidad.

La evaluación del período de prueba se realizará con base en el sistema de evaluación profesoral previsto en el Título V de este Estatuto y su reglamentación, e incluirá, como mínimo, los siguientes componentes: autoevaluación, evaluación por la jefatura de departamento, evaluación por el Consejo de Facultad, evaluación de estudiantes y, cuando haya lugar, evaluación por pares académicos. La Universidad deberá efectuar, por lo menos, una evaluación intermedia y una evaluación final durante el año de prueba, cuyos resultados se integrarán en una calificación definitiva.

Concluido el período de prueba, el Consejo de Facultad consolidará la evaluación definitiva, con fundamento en los instrumentos y ponderaciones definidos en la reglamentación de evaluación profesoral, y remitirá concepto motivado al Consejo Académico. Si la evaluación definitiva es igual o superior al nivel de desempeño satisfactorio establecido en dicha reglamentación, el Consejo Académico recomendará al Rector la inscripción del profesor en el escalafón profesoral, en la categoría de ingreso que corresponda, y su incorporación a la carrera profesoral como profeso en la dedicación para la cual fue convocado. El acto administrativo de inscripción en el escalafón profesoral será expedido por el Rector, previa autorización del órgano competente, y producirá el ingreso formal del profesor a la carrera profesoral, de conformidad con la definición del artículo 7 y con el régimen salarial del Decreto 1279 de 2002 o la norma que lo sustituya.

Cuando la evaluación definitiva del período de prueba resulte inferior al nivel mínimo de desempeño satisfactorio definido institucionalmente, la Universidad podrá, según la

gravedad y naturaleza de las deficiencias identificadas: (i) ordenar la no inscripción en el escalafón y la terminación de la vinculación al término del período de prueba, mediante acto administrativo motivado.

En todo caso, la Universidad está obligada a evaluar el desempeño del profesor en período de prueba dentro de los plazos previstos en la reglamentación interna. Si vencidos dichos plazos la evaluación no se hubiere realizado, pese a la solicitud escrita del profesor, se entenderá que la valoración de su desempeño es satisfactoria en el nivel exigido y procederá su inscripción en el escalafón, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias o administrativas a que haya lugar por la omisión de la evaluación.

PARÁGRAFO 1. El profesor en período de prueba podrá ejercer los recursos de la vía gubernativa contra las decisiones que nieguen su inscripción en el escalafón o dispongan la no renovación de su nombramiento, de conformidad con las normas del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y con el Estatuto General de la Universidad.

PARÁGRAFO 2. La carrera profesoral en la Universidad de Sucre se inicia una vez el profesor ha sido evaluado satisfactoriamente al término del período de prueba y ha obtenido su inscripción en el escalafón profesoral mediante el acto administrativo correspondiente, sin perjuicio de la antigüedad laboral que se le reconozca para efectos salariales y prestacionales.

CAPÍTULO IV

CRITERIOS GENERALES DE PERMANENCIA Y RETIRO DE LA CARRERA PROFESORAL

ARTÍCULO 31. CRITERIOS GENERALES DE PERMANENCIA EN LA CARRERA PROFESORAL. Las disposiciones del presente capítulo se aplican exclusivamente a los profesores de carrera definidos en el artículo 7 del presente Estatuto. La permanencia en la carrera profesoral se fundamenta en el mérito, la estabilidad propia de la carrera y la evaluación periódica del desempeño, de conformidad con la Ley 30 de 1992, el Decreto 1279 de 2002 o las normas que los modifiquen o sustituyan.

Son criterios generales para la permanencia en la carrera profesoral, sin perjuicio de los demás establecidos en este Estatuto y en la normatividad vigente, los siguientes:

- a. **Resultados satisfactorios en la evaluación profesoral.** Mantener, en forma continua, resultados iguales o superiores al nivel mínimo de desempeño satisfactorio en las evaluaciones periódicas de docencia, investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa, conforme al sistema de evaluación previsto en el Título V y su reglamentación. La acumulación de evaluaciones insatisfactorias o deficientes, en los términos que defina la reglamentación interna, podrá dar lugar a la pérdida de los beneficios del escalafón y al retiro de la carrera profesoral, con observancia del debido proceso.
- b. **Cumplimiento de deberes y observancia de prohibiciones.** Acreditar el cumplimiento de los deberes generales del profesorado consagrados en los artículos 38 y siguientes del presente Estatuto, así como la observancia de las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades allí previstas. La inobservancia

grave o reiterada de estos deberes, debidamente establecida en procesos disciplinarios o administrativos, podrá constituir causal de retiro de la carrera profesoral, de acuerdo con el Título IX y la legislación aplicable.

- c. **Respeto al régimen disciplinario.** No incurrir en faltas disciplinarias gravísimas o graves que conlleven sanción de destitución o inhabilidad para el ejercicio de funciones públicas, declaradas mediante decisión disciplinaria en firme, de conformidad con el Código General Disciplinario y el régimen disciplinario de la Universidad.
- d. **Desarrollo y actualización académica.** Participar en los programas de formación, cualificación y actualización establecidos por la Universidad para el profesorado, y cumplir los compromisos derivados de comisiones de estudio, año sabático u otras situaciones administrativas que impliquen obligaciones de retorno o de servicio.
- e. **Ausencia de inhabilidades sobrevinientes.** No encontrarse incurso en inhabilidades sobrevinientes que impidan el ejercicio de la función pública profesoral, incluyendo las derivadas de sentencias penales, fallos de responsabilidad fiscal o sanciones disciplinarias que comporten inhabilidad, de conformidad con el artículo 40 del presente Estatuto y la normativa general sobre función pública.
- f. **Respeto a la edad de retiro forzoso y demás causales legales.** No haber llegado a la edad de retiro forzoso que establezca la ley para los servidores públicos y de los profesores, ni configurarse otras causales legales de retiro definitivo del servicio profesor, tales como invalidez absoluta o muerte, de conformidad con la legislación vigente.

La Universidad promoverá planes de mejoramiento para los profesores de carrera que obtengan evaluaciones no satisfactorias, antes de adoptar decisiones de retiro de la carrera profesoral, salvo en los casos en que la gravedad de la falta disciplinaria u otra causal legal haga improcedente dicha medida.

ARTÍCULO 32. CAUSALES Y PROCEDIMIENTO DE RETIRO DE LA CARRERA PROFESORAL. El retiro de la carrera profesoral implica la pérdida de la condición de profesor de carrera, la cancelación de la inscripción en el escalafón profesoral y, por regla general, la cesación definitiva en el ejercicio del cargo profesoral de planta en la Universidad de Sucre, sin perjuicio de los derechos pensionales y prestacionales adquiridos.

Son causales de retiro de la carrera profesoral, en concordancia con la Constitución, la Ley 30 de 1992, el Decreto 1279 de 2002, el Código General Disciplinario y las demás normas vigentes sobre función pública:

- a. **Renuncia regularmente aceptada.** Manifestación escrita, libre e inequívoca del profesor de separarse del servicio, aceptada mediante acto administrativo por el Rector dentro de los términos legales.
- b. **Evaluación del desempeño insatisfactoria reiterada.** La obtención de evaluaciones de desempeño profesoral calificadas por debajo del nivel mínimo satisfactorio, en el número de períodos y bajo las condiciones que establezca la reglamentación interna, luego de haberse agotado sin éxito los planes de mejoramiento correspondientes, de acuerdo con lo previsto en el Título V del presente Estatuto. En este caso, el retiro se basará en recomendación motivada del Consejo de Facultad, con concepto previo del órgano responsable de la evaluación profesoral.

- c. **Sanción disciplinaria de destitución o inhabilidad.** La imposición en firme de sanción de destitución, inhabilidad general o especial para el ejercicio de funciones públicas, en los términos del Código General Disciplinario o del régimen disciplinario de la Universidad.
- d. **Declaratoria de vacancia por abandono del cargo.** La declaratoria en firme de vacancia del cargo por abandono, en los eventos previstos en la normatividad vigente y en el Estatuto General de la Universidad, mediante acto debidamente motivado de la autoridad nominadora.
- e. **Inhabilidad sobreviniente.** La configuración de una inhabilidad sobreviniente que imposibilite al profesor para continuar ejerciendo funciones públicas, declarada en decisión judicial o administrativa en firme, en los términos del artículo 40 del presente Estatuto.
- f. **Retiro con derecho a pensión.** El reconocimiento y disfrute de la pensión de jubilación o vejez, conforme al régimen pensional aplicable y a la legislación vigente sobre servidores públicos de las instituciones de educación superior.
- g. **Invalidez absoluta o incapacidad permanente.** La declaratoria de invalidez absoluta o de incapacidad física o mental permanente que impida el ejercicio eficiente del cargo, debidamente comprobada por la entidad competente del sistema de seguridad social.
- h. **Muerte del profesor.** La muerte del profesor de carrera, debidamente acreditada ante la Universidad.

PARÁGRAFO 1. El retiro de la carrera profesoral deberá disponerse mediante acto administrativo motivado expedido por el Rector, previo concepto del Consejo de Facultad y del órgano competente y/o CIARP, según la causal invocada. El acto deberá indicar expresamente la causal legal o estatutaria en que se fundamenta, los hechos que la configuran y los recursos que proceden.

PARÁGRAFO 2. En todos los casos de retiro de la carrera profesoral deberá garantizarse el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y contradicción, así como la posibilidad de interponer los recursos de reposición y, cuando proceda, de apelación, ante las instancias previstas en el Estatuto General y en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO 3. El retiro de la carrera profesoral por las causales aquí previstas no implica, por sí mismo, desconocimiento de los derechos pensionales y prestacionales consolidados por el profesor, los cuales se regirán por la legislación laboral y de seguridad social aplicable.

CAPÍTULO V:

PROVISIÓN Y VINCULACIÓN DE PROFESORES OCASIONALES Y DE CÁTEDRA

ARTÍCULO 33. NATURALEZA DE LA VINCULACIÓN. La vinculación de profesores ocasionales y de cátedra tendrá carácter temporal y se realizará para atender necesidades específicas de docencia, investigación, extensión o proyección social, sin que estos profesores pertenezcan a la carrera profesoral.

- a. Los profesores ocasionales de tiempo completo o medio tiempo serán requeridos y vinculados por períodos inferiores a un (1) año, mediante resolución rectoral, de

acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30 de 1992 y en las normas internas de la Universidad.

- b. Los profesores de cátedra serán vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo, por períodos académicos o según las necesidades del servicio, para laborar un mínimo de seis (6) horas semanales de docencia directa, salvo situaciones excepcionales.

PARÁGRAFO 1. La vinculación de profesores ocasionales y de cátedra se realizará a través de convocatorias públicas para la recepción de hojas de vida, de acuerdo con las necesidades de docencia, investigación o extensión de las respectivas facultades. Dichas convocatorias se publicarán en la página web institucional u otros medios oficiales, no constituyen concurso de méritos y su finalidad es garantizar transparencia en la selección, sin perjuicio de que se exijan los requisitos de idoneidad académica y pedagógica de los aspirantes, de conformidad con los perfiles definidos por los programas y las facultades previstos en el Estatuto y en las normas internas.

ARTÍCULO 34. PROCEDIMIENTO PARA LA VINCULACIÓN DE PROFESORES OCASIONALES Y DE CÁTEDRA. Para la vinculación de profesores ocasionales y de cátedra se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. El jefe de Departamento presentará al Consejo de Facultad las necesidades de carga académica y los perfiles requeridos por los programas respectivos.
- b. El Consejo de Facultad recepcionará las hojas de vida y adelantará el proceso de selección con base en la reglamentación expedida por el Consejo Académico, verificando el cumplimiento de requisitos y la idoneidad de los aspirantes.
- c. Con fundamento en la selección de hojas de vida, el Consejo de Facultad elaborará la propuesta de carga académica y la remitirá a la Vicerrectoría Académica.
- d. La Vicerrectoría Académica analizará la propuesta de carga académica, verificará el cumplimiento de los requisitos y, de considerarla procedente, la recomendará al Consejo Académico.
- e. El Consejo Académico analizará y seleccionará las solicitudes de recursos profesoriales y recomendará al Rector la contratación o vinculación respectiva, la cual se formalizará mediante el contrato o acto administrativo correspondiente.

PARÁGRAFO. El Consejo Académico reglamentará el proceso de selección de las hojas de vida, los criterios de evaluación de los aspirantes y los lineamientos para la asignación de carga académica a los profesores ocasionales y de cátedra dentro del término de un (1) mes contado a partir de la entrada en vigor del presente Estatuto.

ARTÍCULO 35. DURACIÓN, RENOVACIÓN Y EFECTOS DE LA VINCULACIÓN. La vinculación de los profesores ocasionales y de cátedra tendrá la duración establecida en el acto o contrato respectivo y será renovable únicamente cuando subsistan las necesidades académicas que le dieron origen y se mantenga una evaluación satisfactoria de su desempeño.

PARÁGRAFO. La renovación de la vinculación de los profesores ocasionales y de cátedra no genera, por sí misma, derecho a pertenecer a la carrera profesoral ni expectativa de estabilidad más allá del período contratado, sin perjuicio de la posibilidad de participar en los concursos de méritos para provisión de cargos profesores de carrera.

TÍTULO IV DEL RÉGIMEN GENERAL DEL PROFESORADO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES DEL RÉGIMEN PROFESORAL

ARTÍCULO 36. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL DEL PROFESORADO. El régimen general del profesorado previsto en el presente Título se aplica a todas las personas que ejerzan funciones profesoras en la Universidad de Sucre, cualquiera sea su modalidad de vinculación, categoría o dedicación, incluidas las previstas en el artículo 6 del presente Estatuto. En consecuencia, los derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades aquí establecidos serán exigibles a los profesores de carrera, especiales, de cátedra, expertos, visitantes, ocasionales y ad honorem, en cuanto resulten compatibles con la naturaleza de su vinculación y con las normas legales aplicables.

ARTÍCULO 37. DERECHOS GENERALES DEL PROFESORADO. Son derechos generales de las personas que ejerzan funciones profesoras en la Universidad de Sucre, sin perjuicio de los demás reconocidos en la Constitución, la ley, los acuerdos internos y el presente Estatuto, los siguientes:

- a. Gozar de las garantías derivadas de la autonomía universitaria, en especial la libertad de cátedra, de investigación, de enseñanza y de expresión académica, dentro del marco de la Constitución, la ley y los principios institucionales.
- b. Recibir un trato digno, respetuoso, equitativo y libre de toda forma de discriminación, acoso, violencia o retaliación, por parte de los miembros de la comunidad universitaria y de las autoridades de la Universidad.
- c. Ejercer sus funciones de docencia, investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa en condiciones de seguridad, salubridad y ambiente laboral adecuados, de conformidad con las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- d. Percibir la remuneración, prestaciones sociales, estímulos académicos y reconocimientos que les correspondan según su modalidad de vinculación, dedicación, categoría y el régimen salarial y prestacional aplicable, en los términos previstos por la Constitución, la ley y este Estatuto.
- e. Participar, directamente o por medio de sus representantes, en los órganos colegiados y escenarios de deliberación y decisión académica y administrativa previstos en el Estatuto General y en las normas internas de la Universidad.
- f. Acceder a oportunidades de formación, cualificación y perfeccionamiento profesoral, investigativo y pedagógico, así como a los programas de bienestar, apoyos y acompañamiento institucional que la Universidad disponga para el profesorado.
- g. Conocer oportunamente las normas, reglamentos, acuerdos, actos administrativos y decisiones que regulen la carrera profesoral, la jornada laboral, la asignación de la carga académica, los procesos de evaluación, los estímulos y el régimen disciplinario.
- h. Ser evaluados mediante procedimientos objetivos, técnicos y transparentes, con sujeción a los principios de mérito, debido proceso, publicidad y contradicción, y a los criterios definidos en este Estatuto y sus reglamentos.

- i. Presentar peticiones, quejas, sugerencias y recursos frente a decisiones que afecten su situación académica o administrativa, y obtener respuesta oportuna y motivada, en los términos del ordenamiento jurídico.
- j. Obtener el reconocimiento académico e institucional de su productividad y desempeño, a través de la carrera profesoral, los sistemas de estímulos, distinciones y demás mecanismos establecidos por la Universidad.
- k. Asociarse y participar en organizaciones profesoral y gremiales, así como en redes académicas y científicas, de conformidad con la Constitución y la ley.
- l. Gozar de la presunción de inocencia en las actuaciones disciplinarias y administrativas, y del pleno respeto de las garantías del debido proceso en toda actuación que pueda afectar sus derechos o su permanencia en la Institución.

ARTÍCULO 38. DEBERES GENERALES DEL PROFESORADO. Son deberes generales de las personas que ejerzan funciones profesorales en la Universidad de Sucre, sin perjuicio de los demás previstos en la Constitución, la ley y las normas institucionales, los siguientes:

- a. Desarrollar con diligencia, responsabilidad y calidad las funciones de docencia, investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa que les sean asignadas, de conformidad con el plan de trabajo aprobado y la jornada laboral correspondiente.
- b. Observar en todo momento una conducta conforme a los principios éticos, a los valores institucionales y a los principios orientadores consagrados en el Título I del presente Estatuto.
- c. Respetar la dignidad, los derechos y las diferencias de los estudiantes, colegas, personal administrativo y demás miembros de la comunidad universitaria, evitando cualquier forma de maltrato, acoso, discriminación, violencia o abuso de poder.
- d. Cumplir puntualmente con los horarios de clases, actividades académicas, atención a estudiantes y demás compromisos derivados de su plan de trabajo, dejando las constancias y registros correspondientes.
- e. Mantenerse actualizados en los campos disciplinar, pedagógico y didáctico propios de su área de desempeño, participando en procesos de formación y actualización cuando sean requeridos o promovidos por la Universidad.
- f. Preparar, desarrollar y evaluar los espacios académicos a su cargo, en coherencia con los planes de estudio, los resultados de aprendizaje definidos, el Proyecto Educativo Institucional y los lineamientos curriculares vigentes.
- g. Participar en los procesos de evaluación, autoevaluación y mejoramiento continuo de su desempeño, así como en la formulación y ejecución de los planes de mejoramiento que de ellos se deriven.
- h. Proteger y hacer uso adecuado de los bienes, recursos, instalaciones, equipos, laboratorios, información y sistemas de la Universidad, respondiendo por su conservación y utilizando dichos recursos exclusivamente para fines institucionales.
- i. Observar las normas sobre propiedad intelectual, citación y ética en la investigación y en la producción académica, absteniéndose de incurrir en plagio, fraude o cualquier forma de deshonestidad académica.
- j. Declarar oportunamente los posibles conflictos de interés que pudieren afectar la imparcialidad en la evaluación de estudiantes, en la participación en concursos, en la adjudicación de beneficios o en la toma de decisiones académicas o administrativas.

- k. Conocer y cumplir las disposiciones internas de la Universidad, incluidas las relativas al Estatuto General, el Reglamento Estudiantil, el presente Estatuto profesoral, el régimen disciplinario, las políticas de prevención de violencias basadas en género y las demás normas que le sean aplicables.
- l. Respetar el régimen de inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos establecidos en la Constitución, la ley y los reglamentos internos, e informar a la autoridad competente cuando se configure alguna de estas situaciones.
- m. Colaborar con las autoridades académicas y administrativas en el logro de los fines de la Universidad y en la ejecución de los planes, programas y proyectos institucionales.

ARTÍCULO 39. PROHIBICIONES GENERALES DEL PROFESORADO. Sin perjuicio de las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos previstos en la Constitución, la ley y las normas internas de la Universidad, a las personas que ejerzan funciones profesoriales en la Universidad de Sucre les está prohibido:

- a. Solicitar, aceptar u ofrecer dádivas, beneficios, ventajas indebidas o cualquier tipo de contraprestación económica o en especie, provenientes de estudiantes, acudientes, personas interesadas o terceros, a cambio de calificaciones, decisiones académicas o administrativas, o de cualquier trato de favor.
- b. Incurrir en actos de acoso, hostigamiento, abuso de autoridad, violencia, discriminación o cualquier otra forma de afectación de la dignidad y los derechos de los estudiantes, colegas, personal administrativo o terceros vinculados a la Universidad.
- c. Utilizar la evaluación académica, la asignación de notas o el ejercicio de la autoridad profesoral como mecanismo de retaliación, presión indebida o represalia frente a estudiantes o miembros de la comunidad universitaria.
- d. Plagiar, falsificar, suprimir u ocultar información académica, científica o administrativa; alterar sin justificación los resultados de evaluaciones, actas, registros u otros documentos oficiales de la Universidad.
- e. Delegar en personas no autorizadas la atención de clases, evaluaciones, asesorías o actividades a su cargo, salvo los casos expresamente permitidos por la normativa institucional.
- f. Ausentarse de las actividades académicas o administrativas a su cargo por más de tres (3) días sin causa justificada ni autorización de la autoridad competente, o incumplir reiteradamente los horarios y compromisos establecidos en su plan de trabajo.
- g. Utilizar los espacios académicos, los canales institucionales, las actividades de docencia o los recursos de la Universidad para realizar proselitismo político-partidista, religioso, o para fines ajenos a la función académica y a los objetivos institucionales.
- h. Hacer uso indebido, apropiarse, destinar a fines particulares o permitir el uso irregular de bienes, recursos, instalaciones, equipos, información o servicios de la Universidad, o de aquellos que se encuentren bajo su custodia con ocasión de su función.
- i. Revelar, divulgar o utilizar indebidamente información reservada o datos personales de estudiantes, colegas o de la Institución, a los que tenga acceso en razón de su

cargo, en contravía de las normas sobre habeas data, confidencialidad y protección de datos.

- j. Participar, sin la debida autorización o en contravía de la normativa interna, en actividades que generen conflicto de intereses con su función profesoral o que comprometan la imparcialidad, la transparencia o la confianza institucional.
- k. Impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos académicos y de participación reconocidos a los estudiantes, profesores y demás miembros de la comunidad universitaria.
- l. Incumplir las decisiones y órdenes legítimas de las autoridades competentes de la Universidad, debidamente expedidas y comunicadas, en relación con el ejercicio de sus funciones.

PARÁGRAFO. Las conductas descritas en el presente artículo darán lugar a las responsabilidades disciplinarias, administrativas, fiscales, civiles o penales a que haya lugar, de conformidad con el régimen disciplinario de la Universidad, el Código General Disciplinario y las demás normas aplicables.

CAPÍTULO II

INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DEL PROFESORADO

ARTÍCULO 40. INHABILIDADES DEL PROFESORADO. Son inhabilidades para ejercer funciones profesorales en la Universidad de Sucre, además de las previstas en la Constitución Política, el Código General Disciplinario, la Ley 30 de 1992, las normas que regulan el ejercicio de la función pública y la contratación estatal, y las disposiciones internas de la Universidad, las siguientes:

- a. Haber sido condenado mediante sentencia judicial en firme por delitos dolosos que afecten la administración pública, la fe pública, el patrimonio público, la libertad e integridad sexuales de menores o cualquier otro que, por su gravedad, resulte objetivamente incompatible con la condición de profesor universitario.
- b. Haber sido sancionado con destitución, inhabilidad para el ejercicio de funciones públicas o sanción disciplinaria equivalente, mediante fallo disciplinario en firme, mientras subsista la sanción.
- c. Estar incurso en inhabilidades específicas previstas en la Constitución y la ley para desempeñar cargos públicos, contratar con el Estado o ejercer funciones profesorales en instituciones de educación superior, incluyendo las que se deriven de responsabilidad fiscal declarada en decisión ejecutoriada, mientras no se haya satisfecho la obligación impuesta o desaparecido la causal.
- d. Tener vínculos de parentesco, dentro de los grados que establezca la ley, con miembros de los órganos unipersonales o colegiados encargados del nombramiento o contratación, cuando ello configure una inhabilidad o prohibición legal para ser vinculado o contratado por la Universidad de Sucre.
- e. Encontrarse inhabilitado, por decisión judicial o administrativa debidamente ejecutoriada, para ejercer la profesión u oficio que sirve de fundamento a su vinculación profesoral, mientras subsista dicha restricción.

PARÁGRAFO 1. Las inhabilidades previstas en el presente artículo serán exigibles a todas las personas que pretendan ejercer funciones profesorales en la Universidad de Sucre, cualquiera sea su modalidad de vinculación (de carrera, periodo de prueba, ocasional, de

cátedra, visitante, experto o ad honorem). En el caso de los profesores vinculados mediante contrato, la configuración de una inhabilidad será impedimento para la celebración, renovación o continuidad del vínculo contractual.

PARÁGRAFO 2. La configuración de una inhabilidad sobreviniente será causal de terminación de la vinculación o del retiro de la carrera profesoral, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en la legislación vigente, previa decisión motivada y con observancia del debido proceso.

ARTÍCULO 41. INCOMPATIBILIDADES DEL PROFESORADO. Sin perjuicio de las incompatibilidades previstas en la Constitución, la ley y las normas internas de la Universidad, se consideran incompatibles con el ejercicio de funciones profesorales en la Universidad de Sucre las siguientes situaciones:

- a. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público incompatible según la legislación vigente, salvo las excepciones expresamente permitidas para el ejercicio de la docencia ocasional o por hora cátedra en entidades oficiales de educación superior.
- b. Celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, de apoyo a la gestión o de cualquier otra naturaleza con la Universidad de Sucre, cuando se trate de profesores que, por su modalidad de vinculación o por las funciones que ejercen, estén sometidos a la prohibición legal o reglamentaria de contratar con la entidad, o cuando ello constituya conflicto de intereses.
- c. Participar, directa o indirectamente, en la dirección, administración o asesoría remunerada de entidades, programas o proyectos cuyos intereses sean contrarios o claramente incompatibles con los de la Universidad, cuando ello afecte el cumplimiento adecuado de las funciones profesorales o genere conflicto de intereses en el ejercicio de sus responsabilidades académicas o administrativas.
- d. Intervenir, debido a su cargo o de las funciones que desempeñe en la Universidad, en la adopción de decisiones académicas o administrativas en las que exista interés personal, familiar o económico propio, o de terceros con los cuales tenga vínculos laborales, comerciales o contractuales relevantes, en contravía de las normas sobre conflicto de intereses.
- e. Actuar como apoderado, asesor, representante, perito o asistente de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, en actuaciones judiciales, arbitrales o administrativas en las que la Universidad de Sucre sea parte, tenga interés directo o pueda resultar directamente afectada, salvo las actuaciones expresamente autorizadas por las instancias competentes de la Universidad en el marco de su representación judicial o administrativa.

PARÁGRAFO. Los profesores deberán declarar oportunamente los posibles conflictos de intereses y abstenerse de intervenir en los asuntos en que estos se presenten, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. La inobservancia de esta obligación dará lugar a las responsabilidades disciplinarias y administrativas correspondientes, sin perjuicio de que la Universidad adopte las medidas necesarias para garantizar la imparcialidad y la transparencia en las decisiones.

TÍTULO V

CAPÍTULO ÚNICO

DEL ESCALAFÓN DOCENTE Y LAS CATEGORÍAS DE LA CARRERA PROFESORAL

ARTÍCULO 42. DEFINICIÓN Y FINALIDAD DEL ESCALAFÓN DOCENTE. El escalafón docente es el sistema jerarquizado de clasificación académica de los profesores de carrera de la Universidad de Sucre, al cual se accede y asciende con base en los méritos acumulados en docencia, investigación, creación, extensión y proyección social, así como en la experiencia calificada y en el desempeño en cargos de dirección académico-administrativa.

Hacen parte del escalafón docente únicamente los profesores de carrera vinculados como empleados públicos docentes en dedicación de tiempo completo, medio tiempo o dedicación exclusiva, conforme a lo previsto en este Estatuto. No pertenecen al escalafón los profesores ocasionales, de cátedra, visitantes, expertos y ad honorem, cuyas vinculaciones se rigen por la normativa específica que las regula.

La pertenencia al escalafón conlleva funciones, responsabilidades, prerrogativas y efectos en la remuneración, de conformidad con el presente Estatuto y con el régimen salarial y prestacional previsto en el Decreto 1279 de 2002 o la norma que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 43. CATEGORÍAS DEL ESCALAFÓN DOCENTE. El escalafón docente de la Universidad de Sucre comprende las siguientes categorías:

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

PARÁGRAFO 1. El tránsito por las categorías del escalafón será secuencial, desde Profesor Auxiliar hasta Profesor Titular, salvo las situaciones jurídicas individuales consolidadas conforme a derecho con anterioridad a la entrada en vigor del presente Estatuto.

PARÁGRAFO 2. El Consejo Académico podrá reconocer la categoría en el escalafón alcanzada por un profesor en otra universidad estatal u oficial acreditada en alta calidad, una vez cumplido el período de prueba previsto en este Estatuto y obtenida evaluación satisfactoria de su desempeño, previo concepto del CIARP. El reconocimiento tendrá en cuenta los factores de puntaje definidos en el Decreto 1279 de 2002 y las tablas de homologación de puntos que adopte el Consejo Superior Universitario.

ARTÍCULO 44. INGRESO AL ESCALAFÓN DOCENTE. El ingreso al escalafón docente es el acto mediante el cual la Universidad de Sucre inscribe a un profesor en la carrera profesoral y le asigna una categoría inicial dentro del escalafón.

Ingresará al escalafón docente quien:

- a. Haya sido vinculado mediante concurso público de méritos a un cargo profesoral de carrera de medio tiempo o tiempo completo carrera en la planta de personal.
- b. Obtenga acto administrativo de inscripción en el escalafón, en el que se determine su categoría inicial.

- c. Haya obtenido evaluación integral satisfactoria de su desempeño durante el período de prueba por parte del Consejo de Facultad correspondiente, de conformidad con el sistema de evaluación profesoral vigente

PARÁGRAFO 1. La categoría inicial de ingreso será, como regla general, la de Profesor Auxiliar.

PARÁGRAFO 2. La falta de decisión expresa y motivada de la Universidad sobre la solicitud de ingreso al escalafón, dentro de los términos que fije el reglamento, dará lugar a los efectos que se establezcan en el procedimiento de evaluación y ascenso, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias y administrativas a que haya lugar.

ARTÍCULO 45. PROCEDIMIENTO PARA EL INGRESO AL ESCALAFÓN DOCENTE. El procedimiento para el ingreso al escalafón docente será el siguiente:

- a. El profesor en periodo de prueba que aspire a ingresar a la carrera profesoral deberá presentar solicitud escrita ante la Decanatura de la Facultad a la cual se encuentre adscrito, dentro del término que establezca el reglamento interno y, en todo caso, antes del vencimiento del período de prueba.
- b. La Decanatura remitirá la solicitud y los soportes al Consejo de Facultad, junto con el resultado de la evaluación integral del período de prueba y la certificación de la formación pedagógica requerida.
- c. El Consejo de Facultad emitirá concepto motivado sobre el ingreso al escalafón docente, con base en la evaluación del desempeño, la formación pedagógica y los demás requisitos establecidos en este Estatuto.
- d. El concepto del Consejo de Facultad será remitido al CIARP, el cual verificará el puntaje acumulado del profesor con base en los factores definidos en el Decreto 1279 de 2002 y en las tablas adoptadas por el Consejo Superior Universitario, y emitirá recomendación sobre la categoría en la que debe ubicarse el profesor.
- e. Con fundamento en el concepto del Consejo de Facultad y en la recomendación del CIARP, el Consejo Académico decidirá sobre el ingreso del profesor a la carrera y al escalafón docente.
- f. El Rector, con base en la decisión del Consejo Académico, expedirá el acto administrativo de inscripción en la carrera y de escalafonamiento en la categoría correspondiente.

PARÁGRAFO 1. Las decisiones sobre ingreso y ascenso en el escalafón docente se adoptarán mediante actos administrativos debidamente motivados, frente a los cuales procederán los recursos de reposición y apelación en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y de la normativa interna de la Universidad.

PARÁGRAFO 2. La reglamentación interna precisará los términos, etapas, órganos intervinientes, medios de notificación y demás aspectos procedimentales de las solicitudes de ingreso y ascenso en el escalafón docente, garantizando el debido proceso, la publicidad de los criterios y la trazabilidad de las actuaciones.

ARTÍCULO 46. REQUISITOS GENERALES PARA EL ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DOCENTE. El ascenso en el escalafón docente consiste en el cambio de categoría de un profesor de carrera, como resultado del cumplimiento de requisitos académicos, de

experiencia, de productividad y de desempeño, de conformidad con los principios de mérito y objetividad.

De manera general, para acceder al ascenso de categoría el profesor deberá:

- a. Acreditar los títulos académicos mínimos exigidos para la nueva categoría, de acuerdo con la jerarquía de formación definida por la Universidad y el régimen salarial y prestacional que se adopte.
- b. Cumplir con el tiempo mínimo de permanencia en la categoría actual, en los términos que establezca la reglamentación interna.
- c. Demostrar experiencia calificada en docencia universitaria, investigación, extensión y/o gestión académico-administrativa, según lo que corresponda a la naturaleza de la categoría a la que se aspira.
- d. Acreditar productividad académica en los términos que defina el reglamento de productividad y el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP), sin exceder los topes previstos en el régimen salarial y prestacional vigente.
- e. Alcanzar evaluación satisfactoria en el desempeño profesoral, que incluya docencia, investigación, extensión y gestión, de acuerdo con el sistema de evaluación adoptado por la Universidad.
- f. No encontrarse incurso en sanciones disciplinarias o situaciones administrativas que impidan el ascenso, conforme a la normativa aplicable

PARÁGRAFO 1. El ascenso de categoría dentro del escalafón docente se hará a solicitud del profesor interesado, siempre que cumpla las condiciones mínimas de puntaje, permanencia, formación pedagógica, productividad académica y evaluación integral del desempeño previstas en este Estatuto y en los acuerdos que lo desarrollen.

PARÁGRAFO 2. Las solicitudes de ascenso se presentarán ante las Facultades en las fechas que fije el Consejo Superior, preferiblemente dos veces al año, y surtirán el mismo procedimiento descrito para el ingreso al escalafón, con las particularidades que establezca el reglamento.

PARÁGRAFO 3. El ascenso producirá efectos salariales a partir de la fecha de radicación de la solicitud completa ante la instancia competente, debidamente certificada, sin perjuicio de los plazos de estudio y decisión.

ARTÍCULO 47. REQUISITOS PARA LA CATEGORÍA DE PROFESOR AUXILIAR. Para ser escalafonado o permanecer en la categoría de Profesor Auxiliar se requiere:

- a. Haber sido seleccionado mediante concurso público de méritos para un cargo de profesor de planta;
- b. Haber cumplido un (1) año como profesor en periodo de prueba;
- c. Haber tenido durante el periodo de prueba con evaluación satisfactoria;
- d. Acreditar título de posgrado de especialización o maestría, de conformidad con los perfiles definidos en la convocatoria y las normas internas;
- e. Haber cumplido con todos los requisitos y compromisos definidos en la convocatoria que dio origen a su ingreso a la institución.
- f. Acreditar, ante el CIARP, una trayectoria equivalente a 304 puntos para esta categoría, derivado de los factores de títulos, experiencia calificada y, cuando

aplique, productividad académica, conforme al Decreto 1279 de 2002 y a las tablas que adopte el Consejo Superior Universitario.

PARÁGRAFO 1: El profesor que al finalizar el periodo de prueba no haya alcanzado el número de puntos establecido para esta categoría, ingresará al escalafón como profesor auxiliar y deberá nivelar los puntos faltantes para continuar su proceso dentro del escalafón definido.

PARÁGRAFO 2. Para los profesores que ingresen inicialmente a la categoría de Profesor Auxiliar, el puntaje mínimo y las equivalencias se establecerán en el reglamento de puntajes adoptado por el Consejo Superior Universitario, garantizando coherencia con los valores y topes previstos en el Decreto 1279 de 2002.

ARTÍCULO 48. REQUISITOS PARA LA CATEGORÍA DE PROFESOR ASISTENTE. Para ascender a la categoría de profesor asistente se requiere:

- a. Haber permanecido, como mínimo, cinco (5) años en la categoría de Profesor Auxiliar en dedicación de tiempo completo, o su equivalente en otras dedicaciones, de acuerdo con las reglas de proporcionalidad que defina el reglamento;
- b. Haber obtenido evaluaciones satisfactorias del desempeño en el período de permanencia como Profesor Auxiliar;
- c. Acreditar formación pedagógica adicional en docencia universitaria, no inferior a ochenta (80) horas, ofrecida o reconocida por la Universidad de Sucre;
- d. Acreditar, ante el CIARP una trayectoria equivalente a 418 puntos, que incluirá puntos por títulos, experiencia calificada y productividad académica, conforme a las tablas adoptadas por el Consejo Superior Universitario; y
- e. Acreditar, al menos, un trabajo de investigación evaluado positivamente por pares los cuales serán seleccionados por el Consejo de Facultad en donde esté adscrito el profesor de acuerdo con los criterios que establezca el reglamento de productividad académica.

ARTÍCULO 49. REQUISITOS PARA LA CATEGORÍA DE PROFESOR ASOCIADO. Para ascender a la categoría de Profesor Asociado se requiere:

- a. Haber permanecido, como mínimo, cinco (5) años en la categoría de Profesor Asistente en dedicación de tiempo completo, o su equivalente en otras dedicaciones;
- b. Haber obtenido evaluaciones integrales satisfactorias del desempeño como Profesor Asistente;
- c. Acreditar formación pedagógica adicional en docencia universitaria, no inferior a ochenta (80) horas, adicional a la requerida para categorías anteriores;
- d. Acreditar, ante el CIARP, una trayectoria equivalente a 532 puntos, derivado de los factores de títulos, experiencia y productividad académica, de acuerdo con las tablas adoptadas por el Consejo Superior Universitario; y
- e. Haber dirigido al menos una tesis de maestría, o dirigido o codirigido al menos una tesis de doctorado, o haber generado al menos dos productos tipo top de los considerados dentro del modelo de medición del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, durante su periodo de profesor asistente
- f. Haber desarrollado, durante su período como Profesor Asistente, al menos un trabajo de investigación, creación, innovación o aporte significativo a la docencia,

las ciencias, las artes o las humanidades, y sustentarlo ante un jurado de tres (3) homólogos externos a la Universidad de Sucre, designados por el Consejo de Facultad, reconocidos en la comunidad académica o científica del área, con título de doctor y experticia en el tema, quienes evaluarán el trabajo, presidirán la sustentación y dejarán constancia explícita sobre sus aportes significativos.

PARÁGRAFO. El reglamento podrá establecer equivalencias entre productos de alto impacto y trabajos de investigación, siempre que no se trate de productividad que ya hubiera sido utilizada para ascenso o para obtener bonificaciones monetarias, de acuerdo con el Decreto 1279 de 2002.

ARTÍCULO 50. REQUISITOS PARA LA CATEGORÍA DE PROFESOR TITULAR. Para ascender a la categoría de Profesor Titular se requiere:

- a. Haber permanecido, como mínimo, cinco (5) años en la categoría de Profesor Asociado en dedicación de tiempo completo, o su equivalente;
- b. Haber obtenido evaluaciones integrales satisfactorias del desempeño como Profesor Asociado;
- c. Acreditar título de Doctorado en el área de desempeño o en un campo pertinente, de conformidad con los perfiles definidos por el Consejo de Facultad y el Consejo Académico;
- d. Acreditar, ante el CIARP, una trayectoria equivalente a 646 puntos, de conformidad con las tablas de puntos adoptadas por el Consejo Superior Universitario; y
- e. Haber dirigido al menos dos tesis de maestría, o dirigido o codirigido al menos una tesis de doctorado o haber generado al menos tres productos tipo top de los considerados dentro del modelo de medición del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, durante su periodo como profesor Asociado.
- f. Haber desarrollado, durante su período como Profesor Asistente, al menos un trabajo de investigación, creación, innovación o aporte significativo a la docencia, las ciencias, las artes o las humanidades, y sustentarlo ante un jurado de tres (3) homólogos externos a la Universidad de Sucre, designados por el Consejo de Facultad, reconocidos en la comunidad académica o científica del área, con título de doctor y experticia en el tema, quienes evaluarán el trabajo, presidirán la sustentación y dejarán constancia explícita sobre sus aportes significativos

PARÁGRAFO. El reglamento de puntajes definirá las equivalencias entre dirección de tesis de maestría o doctorado, libros derivados de investigación, patentes u otros productos tipo top, para efectos de ascenso a la categoría de Profesor Titular, respetando la prohibición de doble beneficio salarial y de bonificación sobre el mismo producto en el mismo período.

ARTÍCULO 51. PERMANENCIA EN EL ESCALAFÓN DOCENTE. La permanencia en el escalafón docente es inherente a la condición de profesor de carrera y se registrará por los criterios de permanencia y las causales y procedimientos de retiro de la carrera profesoral previstos en los artículos 31 y 32 del presente Estatuto. En consecuencia, la pérdida de la condición de profesor de carrera conlleva la cancelación de la inscripción en el escalafón docente.

Sin perjuicio de lo anterior, para los profesores de carrera la permanencia en una determinada categoría del escalafón y la posibilidad de ascenso dentro del mismo estarán condicionadas al cumplimiento de los deberes propios del cargo, a la obtención de

resultados satisfactorios en la evaluación periódica de su desempeño y a la observancia de las normas de integridad académica y disciplinaria, de conformidad con lo previsto en este Estatuto y en la reglamentación que lo desarrolle.

PARÁGRAFO. Las decisiones sobre permanencia, cambio de categoría o retiro del escalafón docente deberán adoptarse siempre en armonía con lo dispuesto en los artículos 31 y 32 de este Estatuto y con el régimen disciplinario aplicable, sin que las disposiciones sobre escalafón creen causales autónomas de desvinculación distintas de las allí previstas.

TÍTULO VI

DE LA REMUNERACIÓN, LOS FACTORES DE PUNTAJE Y LOS INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA DE LOS PROFESORES DE CARRERA

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 52. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS PROFESORES DE CARRERA.

La remuneración mensual en tiempo completo de los profesores de carrera de la Universidad de Sucre sometidos al régimen del Decreto 1279 de 2002 se determinará sumando todos los puntos salariales que a cada uno se le hayan reconocido, multiplicados por el valor del punto fijado por el Gobierno nacional en el decreto salarial vigente.

PARÁGRAFO 1. El valor del punto salarial será el establecido anualmente por el Gobierno nacional para los profesores de las universidades estatales u oficiales, en desarrollo del artículo 77 de la Ley 30 de 1992 y de la Ley 4^a de 1992.

PARÁGRAFO 2. Los profesores ocasionales, catedráticos y demás modalidades no cobijadas por el Decreto 1279 de 2002 serán remunerados conforme al régimen que adopte el Consejo Superior Universitario, respetando los mínimos legales, las disposiciones en materia de contratación y las garantías laborales vigentes.

ARTÍCULO 53. CATEGORÍA EN EL ESCALAFÓN Y RANGOS DE PUNTOS. La categoría en el escalafón docente se reflejará en el rango de puntos salariales acumulados por el profesor, de acuerdo con los factores definidos en el Decreto 1279 de 2002 y las tablas de puntaje que adopte el Consejo Superior Universitario. El reglamento de puntajes determinará los rangos mínimos y máximos de puntos para cada categoría (Profesor Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular), así como las reglas de aproximación de fracciones de punto y los efectos de los cambios de puntaje sobre la asignación salarial.

PARÁGRAFO. Todo ajuste del puntaje acumulado tendrá efectos salariales a partir de la fecha de radicación de la solicitud debidamente soportada ante el CIARP, siempre que sea aprobada por las instancias competentes, sin perjuicio de los controles presupuestales y de disponibilidad de recursos.

ARTÍCULO 54. FACTORES DE PUNTAJE SALARIAL. Las unidades de puntaje salarial que sirven de base para la remuneración de los profesores de carrera de la Universidad de Sucre se asignarán con fundamento en los siguientes factores, de conformidad con el Decreto 1279 de 2002 y los acuerdos del Consejo Superior Universitario:

- a. Títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado y posgrado;

- b. Categoría en el escalafón docente;
- c. Experiencia calificada en docencia universitaria, investigación y ejercicio profesional;
- d. Productividad académica con reconocimiento salarial;
- e. Actividades de dirección académico–administrativa; y
- f. Desempeño destacado en docencia y extensión, cuando así lo autorice el Decreto 1279 de 2002 y su reglamentación.

PARÁGRAFO 1. El Consejo Superior Universitario adoptará, mediante acuerdo, las tablas específicas de puntos por títulos, experiencia, productividad académica y actividades de dirección, garantizando coherencia con los valores y topes establecidos en el Decreto 1279 de 2002.

PARÁGRAFO 2. En ningún caso la Universidad podrá reconocer puntos salariales por conceptos o productos que estén por fuera de los factores previstos en el Decreto 1279 de 2002 o en las normas que lo modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 55. PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA CON RECONOCIMIENTO SALARIAL. Se entenderá por productividad académica con reconocimiento salarial aquella que, de conformidad con el Decreto 1279 de 2002 y las normas internas, da lugar a la asignación de puntos salariales permanentes, y que corresponde, entre otros, a:

- a. Artículos de investigación y revisión en revistas científicas indexadas o clasificadas según el modelo vigente de medición científica y tecnológica;
- b. Libros y capítulos de libro resultado de investigación, publicados por editoriales académicas reconocidas;
- c. Productos de desarrollo tecnológico, innovación, patentes, registros de software y otras formas de propiedad intelectual reconocidas;
- d. Productos de apropiación social del conocimiento que cumplan las condiciones de nuevo conocimiento o desarrollo tecnológico definidas por el Ministerio de ciencia, tecnología e innovación;
- e. Otros productos académicos que el Decreto 1279 de 2002 y el reglamento interno consideren como generadores de puntos salariales.

PARÁGRAFO 1. El Consejo Superior Universitario reglamentará los criterios de calidad, pertinencia, impacto y clasificación de la productividad académica, así como los topes máximos de puntos por producto y por período de evaluación.

PARÁGRAFO 2. El CIARP verificará, antes de reconocer puntos salariales por productividad, la autenticidad de los productos, la filiación institucional a la Universidad de Sucre y el cumplimiento de las exigencias de integridad académica.

ARTÍCULO 56. BONIFICACIONES E INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA. Las bonificaciones por productividad académica son reconocimientos monetarios no constitutivos de salario, de pago único, que la Universidad de Sucre podrá otorgar a los profesores de planta y, por actividades específicas de productividad académica que no hayan sido utilizadas para asignación de puntos salariales, de conformidad con el capítulo IV del Decreto 1279 de 2002.

- a. Las bonificaciones se reconocerán sobre productos académicos que cumplan los criterios de calidad, impacto y pertinencia definidos por el Consejo Superior Universitario, en armonía con el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación.
- b. En ningún caso un mismo producto podrá generar, en el mismo año, simultáneamente puntos salariales y bonificación monetaria para un mismo profesor.
- c. El valor de las bonificaciones, los cupos anuales, la distribución entre tipos de productos y las fechas de corte para su reconocimiento serán establecidos por el Consejo Superior Universitario, con base en la disponibilidad presupuestal y en el plan de desarrollo institucional.

PARÁGRAFO 1. La productividad académica que haya generado puntos salariales no podrá ser utilizada para solicitar bonificaciones, ni viceversa, en los términos del Decreto 1279 de 2002.

PARÁGRAFO 2. El reconocimiento de bonificaciones estará condicionado a la inscripción y actualización de los productos en los sistemas de información institucionales y en las plataformas nacionales de ciencia, tecnología e innovación que determine la Universidad.

ARTÍCULO 57. INTEGRIDAD ACADÉMICA Y RECHAZO DE PRODUCTOS. No serán objeto de reconocimiento de puntos salariales ni de bonificaciones los productos académicos respecto de los cuales se demuestre plagio, duplicación indebida, manipulación de autorías, falsificación de datos o cualquier otra forma de fraude académico o científico.

PARÁGRAFO 1. La comprobación de las conductas descritas dará lugar a la anulación de los puntajes o bonificaciones reconocidos, a la devolución de los recursos recibidos si a ello hubiere lugar y a la remisión de la actuación a las instancias disciplinarias y éticas competentes.

PARÁGRAFO 2. El reglamento de productividad académica desarrollará los procedimientos de verificación, las formas de denuncia y los estándares mínimos de integridad que deberán observar los profesores.

ARTÍCULO 58. COMITÉ INTERNO DE ASIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE PUNTAJE (CIARP). La asignación y reconocimiento de puntos salariales, las bonificaciones por productividad académica y el análisis, valoración y concepto sobre las solicitudes de inscripción inicial, permanencia y ascenso en el escalafón docente de la Universidad de Sucre se realizará por el Comité Interno de Asignación, Reconocimiento de Puntaje y Escalafón Docente –CIARP–, como órgano académico-técnico adscrito a la Vicerrectoría Académica, que actúa con fundamento en los principios de mérito, transparencia, imparcialidad y debido proceso.

El CIARP estará integrado, al menos, por:

- a. El(la) Vicerrector(a) Académico(a), quien lo presidirá, o su delegado;
- b. El(la) Director(a) de Investigaciones o quien haga sus veces;
- c. Un(a) Decano(a) de Facultad, elegido(a) por los Decanos por períodos de dos (2) años;

- d. Dos (2) profesores(a) de carrera de categoría mínimo Asociado, representantes profesoriales elegidos por los profesores de planta de la Universidad por períodos de dos (2) años; y
- e. El(la) Jefe de la dependencia encargada de la gestión del Recursos humano, quien actuará como Secretario(a) Técnico(a), con voz, pero sin voto.
- f. El (la) jefe de oficina Jurídica y/o quien haga sus veces, con voz, pero sin voto.

PARÁGRAFO 1. El reglamento interno del CIARP podrá prever la participación de invitados permanentes o extraordinarios, con voz, pero sin voto, para apoyar el análisis de la productividad académica y la verificación de requisitos.

PARÁGRAFO 2. Mediante acuerdo del Consejo Superior Universitario se podrán precisar aspectos de integración, período, requisitos de sus miembros, régimen de inhabilidades e incompatibilidades y funcionamiento del CIARP, garantizando la participación profesoral y la representación de las Facultades.

PARÁGRAFO 3. El CIARP actuará con autonomía técnica en la emisión de sus conceptos, los cuales serán insumo obligatorio para las decisiones del Consejo Académico y del Rector en materia de ingreso, permanencia y ascenso en la carrera profesoral, así como para el reconocimiento de puntajes y de bonificaciones por productividad académica, sin perjuicio de las competencias que correspondan a las demás autoridades universitarias.

ARTÍCULO 59. FUNCIONES DEL CIARP. Son funciones del CIARP:

- a. Estudiar y conceptuar sobre las solicitudes de ingreso al escalafón docente, con base en los requisitos establecidos en este Estatuto y en la reglamentación interna.
- b. Estudiar y conceptuar sobre las solicitudes de ascenso de categoría en el escalafón docente, considerando los informes de productividad académica, los resultados de la evaluación de desempeño y los demás factores previstos en este Estatuto y en la normatividad vigente.
- c. Estudiar y acreditar el puntaje que corresponda a los profesores por títulos, experiencia calificada, productividad académica, actividades de dirección académico–administrativa y demás factores de puntaje previstos en el Decreto 1279 de 2002, en las normas que lo modifiquen o adicionen y en este Estatuto.
- d. Aplicar las tablas de puntajes y criterios de evaluación aprobados por el Consejo Superior Universitario, garantizando su correcta interpretación y aplicación.
- e. Verificar la coherencia de las recomendaciones de ingreso, permanencia y ascenso en el escalafón docente con las políticas académicas institucionales y con los criterios de calidad definidos por la Universidad.
- f. Verificar el cumplimiento de los requisitos de filiación institucional, integridad académica y registro de productos en los sistemas de información institucionales y nacionales, para efectos de la asignación y reconocimiento de puntajes y de la valoración para el ingreso, permanencia y ascenso en el escalafón docente.
- g. Solicitar, cuando lo considere necesario, conceptos de pares académicos internos o externos para valorar la productividad académica sometida a evaluación, así como otros elementos relevantes para el análisis de solicitudes de ingreso y ascenso en el escalafón docente.
- h. Formular recomendaciones al Consejo Académico sobre la actualización de los criterios generales de ingreso, permanencia y ascenso en la carrera profesoral, en

armonía con las políticas institucionales, el sistema de aseguramiento de la calidad y la normatividad nacional aplicable.

- i. Recomendar al Consejo Académico las decisiones sobre ingreso y ascenso en el escalafón docente, en lo relacionado con el cumplimiento del puntaje requerido y de los demás requisitos académicos y estatutarios.
- j. Recomendar al Rector el reconocimiento de bonificaciones por productividad académica a los profesores que cumplan los requisitos establecidos en la normatividad vigente y en este Estatuto.
- k. Proponer al Consejo Superior Universitario ajustes a las tablas de puntajes, criterios de evaluación y reglamentos relacionados con la asignación y reconocimiento de puntaje, así como con los procesos de ingreso, permanencia y ascenso en la carrera profesoral.
- l. Articular sus actuaciones con las demás instancias académicas y administrativas competentes de la Universidad, a fin de garantizar la coherencia y eficacia de los procesos de evaluación, asignación de puntaje, ingreso, permanencia y ascenso en la carrera profesoral.
- m. Adoptar su reglamento interno de funcionamiento, el cual será aprobado mediante acto administrativo del Rector.
- n. Las demás funciones afines que le asignen el Consejo Superior Universitario y el Consejo Académico en desarrollo del presente Estatuto.

TÍTULO VII

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESORAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 60. DEFINICIÓN Y ALCANCE. La evaluación del desempeño profesoral es el proceso mediante el cual la Universidad de Sucre valora, de manera sistemática e integral, el cumplimiento y la calidad de las funciones que desarrollan los profesores en docencia directa, investigación, extensión y proyección social y gestión académico-administrativa, de conformidad con su plan de trabajo, categoría, dedicación y modalidad de vinculación.

La evaluación se aplicará a todos los profesores de la Universidad, cualquiera sea su modalidad de vinculación y dedicación, con los ajustes que se definan reglamentariamente para cada tipo de profesor.

ARTÍCULO 61. FINALIDAD Y PRINCIPIOS. La evaluación del desempeño profesoral tiene por finalidad: i) verificar el cumplimiento de las funciones asignadas; ii) orientar el mejoramiento continuo del ejercicio profesoral; iii) servir de soporte a las decisiones sobre ingreso, permanencia y retiro de la carrera profesoral, ascenso en el escalafón docente, renovación de vinculación y asignación de estímulos e incentivos.

La evaluación se regirá, entre otros, por los principios de integralidad, objetividad, transparencia, equidad, enfoque formativo y corresponsabilidad entre el docente y las instancias académicas.

CAPÍTULO II

SUJETOS, FUENTES Y TIPOS DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 62. SUJETOS EVALUADOS. Serán objeto de evaluación del desempeño todos los profesores vinculados a la Universidad de Sucre, incluyendo profesores de planta, ocasionales, de cátedra y demás modalidades previstas en este Estatuto, de acuerdo con las funciones efectivamente asignadas en su plan de trabajo.

ARTÍCULO 63. FUENTES DE INFORMACIÓN. La evaluación del desempeño profesoral se soportará, como mínimo, en las siguientes fuentes:

- a. **AUTOEVALUACIÓN DEL PROFESOR**, mediante instrumentos institucionales que le permitan valorar su propio desempeño e identificar necesidades de mejoramiento.
- b. **EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES**, aplicada de forma anónima y sistemática a quienes participan en los cursos o actividades de docencia directa del profesor.
- c. **EVALUACIÓN DEL JEFE DE DEPARTAMENTO**, quien valorará integralmente el desempeño del profesor con base en el plan de trabajo, la evidencia de resultados en docencia, investigación, extensión y gestión académico-administrativa, y las demás actividades que le hayan sido asignadas.

PARÁGRAFO. Para la valoración de funciones de investigación, creación, extensión o gestión académico-administrativa, el jefe de Departamento podrá solicitar concepto técnico de pares académicos internos o externos, cuando la naturaleza de las actividades así lo amerite, sin que ello constituya una fuente adicional de evaluación.

ARTÍCULO 64. TIPOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESORAL. La Universidad de Sucre desarrollará, como mínimo, los siguientes tipos de evaluación del desempeño profesoral:

- a. **Evaluación ordinaria:** es la que se aplica de manera periódica a los profesores, de conformidad con la periodicidad definida en este Estatuto y en el reglamento de evaluación profesoral. Su finalidad principal es valorar el desempeño regular del profesor y orientar decisiones de mejoramiento, asignación de carga académica directa y reconocimiento de estímulos.
- b. **Evaluación para ingreso, permanencia y ascenso en la carrera profesoral:** es la que se realiza en los procesos de período de prueba, ingreso al escalafón docente, permanencia en la carrera profesoral y ascenso de categoría, en los términos previstos en este Estatuto y en la normativa que desarrolle el régimen de puntos salariales.
- c. **Evaluación extraordinaria:** es la que se practica, de manera adicional a la evaluación ordinaria, cuando existan quejas reiteradas, evidencias de desempeño crítico o requerimiento de autoridad competente, respetando siempre el debido proceso y las garantías del profesor.
- d. **Evaluaciones específicas por ámbito de desempeño:** son las evaluaciones aplicables a los profesores cuyo plan de trabajo tenga funciones de investigación, creación, extensión, proyección social o gestión académico-administrativa, con el fin de valorar estos campos mediante instrumentos y criterios diferenciados frente a la docencia directa.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso la evaluación podrá exigir resultados o evidencias en ámbitos que no hayan sido asignados en el plan de trabajo. Cuando el profesor tenga exclusivamente funciones de docencia directa, la evaluación se limitará a dicho ámbito, sin incluir investigación, extensión, proyección social o gestión académico-administrativa.

PARÁGRAFO 2. Los instrumentos, modelos, ponderaciones y particularidades de aplicación de cada uno de los tipos de evaluación definidos en este artículo serán diseñados por la Vicerrectoría Académica y adoptados mediante reglamento de evaluación profesor aprobado por el Consejo Académico.

CAPÍTULO III

PERIODICIDAD Y ETAPAS DEL PROCESO

ARTÍCULO 65. PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN. La evaluación del desempeño profesor observará, como mínimo, los siguientes criterios de periodicidad:

- a. Los profesores de carrera (medio tiempo, tiempo completo y dedicación exclusiva) serán evaluados integralmente por lo menos una vez en cada período académico.
- b. Los profesores ocasionales y de cátedra serán evaluados, como mínimo, una vez en cada período académico en el que tengan asignación de docencia directa u otras funciones.
- c. Las evaluaciones extraordinarias podrán realizarse en cualquier momento del año, con decisión motivada y respeto del debido proceso.

ARTÍCULO 66. ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN. El proceso de evaluación del desempeño profesoral comprenderá, al menos, las siguientes etapas:

- a. **Planeación de la medición.** Definición del cronograma por período académico, de las responsabilidades y de los instrumentos a aplicar.
- b. **Recolección de información.** Diligenciamiento, en la plataforma institucional, de los instrumentos de autoevaluación por parte de los profesores, de evaluación estudiantil por parte de los estudiantes y de evaluación por parte del Jefe de Departamento, con base en el plan de trabajo y en las evidencias de desempeño.
- c. **Análisis de la información.** Consolidación y análisis de la información por el Jefe de Departamento, quien genera la valoración definitiva de cada profesor y el informe global de su unidad académica.
- d. **Retroalimentación.** Socialización individual de resultados al profesor por parte del jefe de Departamento, identificación de fortalezas y aspectos por mejorar y, concertación de un plan de mejoramiento, cuando corresponda.
- e. **Recursos y revisión.** Trámite de las solicitudes de revisión y recursos que interponga el profesor ante el jefe de Departamento y el Consejo de Facultad, en los términos de este Título y del reglamento de evaluación profesoral.
- f. **Informes y seguimiento.** Remisión de los informes consolidados al Consejo de Facultad y a las instancias centrales competentes, y seguimiento semestral a los planes de mejoramiento acordados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, NIVELES Y EFECTOS

ARTÍCULO 67. ESCALA DE CALIFICACIÓN Y NIVELES DE DESEMPEÑO.

Los resultados de la evaluación del desempeño profesoral se expresarán en una escala numérica de cero (0) a cien (100) puntos y en niveles cualitativos de desempeño. El reglamento de evaluación profesoral definirá los rangos numéricos y la denominación de los niveles, así como el puntaje mínimo que se considerará satisfactorio para efectos de permanencia, ascenso y renovación de vinculación.

ARTÍCULO 68. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN. Los resultados de la evaluación del desempeño profesoral tendrán, entre otros, los siguientes efectos:

- a. Para todos los profesores, la definición de planes de mejoramiento, la identificación de buenas prácticas y el acceso a programas de formación y cualificación.
- b. Para los profesores de carrera, la toma de decisiones sobre permanencia en la carrera profesoral, ascenso en el escalafón docente, cambio de dedicación, comisiones y otros movimientos de planta, conforme a este Estatuto y al régimen de puntos salariales.
- c. Para los profesores ocasionales y de cátedra, la renovación o no de la vinculación, la asignación de carga académica y la participación en programas institucionales de formación y estímulos.

PARÁGRAFO. La reiteración de resultados en niveles no satisfactorios, en los términos que señale el reglamento, podrá dar lugar a la revisión de la permanencia en la carrera profesoral o a la no renovación de la vinculación, con observancia del debido proceso.

CAPÍTULO V

PLANES DE MEJORAMIENTO Y RECURSOS

ARTÍCULO 69. PLANES DE MEJORAMIENTO. Cuando los resultados de la evaluación del desempeño profesoral evidencien debilidades o niveles inferiores al considerado satisfactorio, el jefe de Departamento, en concertación con el profesor, deberá formular un plan de mejoramiento que precise:

- a. Los aspectos por mejorar identificados.
- b. Las metas y acciones de mejoramiento, con sus indicadores y plazos.
- c. Las actividades de acompañamiento y formación requeridas.
- d. Los responsables y mecanismos de seguimiento.

PARÁGRAFO. El cumplimiento del plan de mejoramiento será valorado en la evaluación siguiente y constituirá criterio relevante para las decisiones de permanencia y renovación de vinculación.

ARTÍCULO 70. NOTIFICACIÓN, REVISIÓN Y RECURSOS. Los resultados de la evaluación del desempeño profesoral se comunicarán de manera formal y reservada al profesor evaluado y se incorporarán a su hoja de vida laboral y académica.

El profesor podrá:

- a. Solicitar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación, revisión motivada de su evaluación ante el Jefe de Departamento.

- b. Si persiste inconformidad, interponer recurso ante el Consejo de Facultad, en los términos y plazos que establezca el reglamento de evaluación profesoral.

PARÁGRAFO. El reglamento de evaluación profesoral será expedido por Consejo Académico y desarrollará el procedimiento para la notificación, revisión y decisión de los recursos, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y la posibilidad de aportar las evidencias que el profesor considere pertinentes dentro del término de un (1) mes contado a partir de la entrada en vigor del presente Estatuto.

TÍTULO VIII

DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESORAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 71. DEFINICIÓN Y ALCANCE. El desarrollo y promoción profesoral es el conjunto de políticas, programas y mecanismos mediante los cuales la Universidad de Sucre favorece el perfeccionamiento académico, pedagógico, investigativo y profesional de sus profesores, en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo Institucional y las necesidades de sus programas académicos.

Comprende, entre otros, los programas de formación y capacitación, las comisiones de estudio e investigación, la movilidad académica y los mecanismos de promoción del desarrollo profesional y académico.

ARTÍCULO 72. OBJETIVOS. El desarrollo y promoción profesoral tendrá, entre otros, los siguientes objetivos:

- a. Fortalecer las competencias pedagógicas, disciplinares, investigativas y de extensión de los profesores.
- b. Favorecer la cualificación del cuerpo profesoral mediante estudios de posgrado, actualización y formación continua.
- c. Promover la participación de los profesores en redes, estancias, pasantías y escenarios de intercambio académico, nacional e internacional.
- d. Articular los procesos de formación y promoción profesoral con el escalafón profesoral, la evaluación del desempeño y las políticas de calidad académica de la Universidad.
- e. Contribuir a la consolidación de una carrera profesoral estable, meritocrática y orientada al mejoramiento permanente.

CAPÍTULO II

PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESORAL

ARTÍCULO 73. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. La Universidad de Sucre implementará programas de formación y capacitación profesoral orientados a la actualización disciplinar, pedagógica, metodológica y en el uso de tecnologías aplicadas a la educación, que podrán incluir, entre otros:

- a. Cursos, seminarios, talleres y diplomados.
- b. Programas de posgrado (especializaciones, maestrías y doctorados).
- c. Procesos de formación y acompañamiento en investigación, extensión y proyección social.

PARÁGRAFO. La definición de prioridades, modalidades de oferta, criterios de acceso y mecanismos de financiación de los programas de formación y capacitación profesoral se establecerá en el reglamento correspondiente, adoptado por el Consejo Académico, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 103 del presente Estatuto.

ARTÍCULO 74. PLAN INSTITUCIONAL DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN PROFESORAL. La Universidad adoptará un plan institucional de desarrollo y capacitación profesoral, de mediano y largo plazo, que:

- a. Se articule con los planes de desarrollo institucional y de las Facultades.
- b. Considere las necesidades de cualificación identificadas en los procesos de evaluación del desempeño profesoral, autoevaluación de programas y aseguramiento interno de la calidad.
- c. Defina metas, acciones, responsabilidades y fuentes de financiación para la formación y capacitación del profesorado.

CAPÍTULO III

COMISIONES DE ESTUDIO E INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 75. COMISIONES DE ESTUDIO E INVESTIGACIÓN COMO INSTRUMENTOS DE DESARROLLO PROFESORAL. Las comisiones de estudio e investigación, así como otros apoyos institucionales para la realización de estudios de posgrado, estancias, pasantías o proyectos de investigación en instituciones nacionales o extranjeras, constituyen instrumentos de desarrollo y promoción profesoral orientados a la cualificación del cuerpo profesoral y al fortalecimiento académico de la Universidad.

El año sabático es una modalidad de comisión de estudio e investigación de larga duración que se regirá por las reglas especiales que establezcan este Estatuto y sus reglamentos.

PARÁGRAFO 1. Las comisiones de estudio e investigación tendrán como fundamento el mérito académico, la pertinencia para el desarrollo institucional, las necesidades del servicio, la evaluación satisfactoria del desempeño y la disponibilidad presupuestal, en los términos que se establezcan en la reglamentación interna.

PARÁGRAFO 2. Las condiciones académicas y de desarrollo profesoral de las comisiones de estudio e investigación —clases y modalidades, requisitos de mérito y pertinencia, productos esperados y obligaciones de retorno— se desarrollarán en los acuerdos y reglamentos internos que expida la Universidad en materia de desarrollo y promoción profesoral. Los aspectos estrictamente administrativos de estas comisiones, en particular su reconocimiento como situación administrativa, la autoridad competente para otorgarlas, su duración y sus efectos en materia de remuneración, antigüedad y puntos salariales, se regirán por lo dispuesto en el Título IX “Situaciones administrativas de los profesores” y por la normativa general aplicable a los empleados públicos.

CAPÍTULO IV

MOVILIDAD ACADÉMICA Y PROFESORAL

ARTÍCULO 76. MOVILIDAD ACADÉMICA Y PROFESORAL. La movilidad académica y profesoral comprende la participación de los profesores en actividades de intercambio, estancias académicas, pasantías, sabáticos, misiones académicas, visitas de estudio y demás formas de desplazamiento temporal a otras instituciones u organizaciones, nacionales o extranjeras, con fines de docencia, investigación, extensión, creación o gestión académica.

PARÁGRAFO 1. La movilidad académica y profesoral deberá responder a planes y proyectos institucionales o de las Facultades, y estar alineada con las necesidades del servicio, los compromisos del plan de trabajo del profesor y las políticas de internacionalización y relacionamiento externo de la Universidad.

PARÁGRAFO 2. La autorización, formalización y efectos administrativos de la movilidad académica y profesoral como situación administrativa se sujetarán a lo dispuesto en el Título IX "Situaciones administrativas de los profesores" y en las normas internas que lo desarrollen. Los criterios de mérito, pertinencia académica, alineación con los planes institucionales y compromisos del profesor participante se regularán en desarrollo de lo previsto en el presente Título.

CAPÍTULO V

MECANISMOS DE PROMOCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL Y ACADÉMICO

ARTÍCULO 77. MECANISMOS DE PROMOCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL Y ACADÉMICO. La Universidad de Sucre establecerá mecanismos de promoción del desarrollo profesional y académico de los profesores, tales como:

- a. Convocatorias internas para el otorgamiento de apoyos económicos o institucionales destinados a estudios de posgrado, estancias, pasantías, participación en eventos científicos y redes académicas.
- b. Programas de mentoría, tutoría entre pares y acompañamiento para el fortalecimiento de la docencia, la investigación, la extensión y la gestión académico-administrativa.
- c. Reconocimiento y valoración de la formación, la experiencia y la productividad académica en los procesos de evaluación del desempeño, escalafón profesoral y asignación de estímulos, de acuerdo con lo previsto en este Estatuto.

PARÁGRAFO. La Universidad definirá, mediante reglamentación interna por el Consejo Académico, los criterios de mérito, pertinencia, equidad y transparencia para el acceso a estos mecanismos, así como los compromisos derivados para el profesor beneficiario.

ARTÍCULO 78. ARTICULACIÓN CON LA CARRERA PROFESORAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Los resultados de los programas de formación y capacitación, de las comisiones de estudio e investigación, de la movilidad académica y de los mecanismos de promoción del desarrollo profesional y académico serán considerados:

- a. Como insumo en la evaluación del desempeño profesoral, en los términos del Título correspondiente de este Estatuto.
- b. Como factor relevante en los procesos de ingreso, permanencia y ascenso en el escalafón profesoral, de conformidad con las disposiciones sobre carrera profesoral.
- c. Como criterio para el otorgamiento de estímulos, distinciones y otros reconocimientos académicos, según la reglamentación interna de la Universidad.

TÍTULO IX

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS PROFESORES

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 79. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Se entiende por situaciones administrativas las distintas condiciones jurídicas en que puede encontrarse el profesor vinculado a la Universidad de Sucre en relación con el ejercicio de su cargo, sin que se rompa el vínculo jurídico con la Institución.

Las situaciones administrativas de los profesores se regirán por lo dispuesto en este Estatuto, o la norma que lo modifique o sustituya, y por la legislación general aplicable a los empleados públicos de las instituciones de educación superior estatales, en especial la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 80. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PROFESOR. El profesor vinculado a la Universidad de Sucre podrá encontrarse, entre otras, en las siguientes situaciones administrativas:

- a. En servicio activo.
- b. En permiso.
- c. En licencia, remunerada o no remunerada, ordinaria o especial, de conformidad con la normativa vigente.
- d. En comisión de servicios académicos o académico-administrativos.
- e. En comisión de estudios, investigación o perfeccionamiento, incluyendo sabáticos u otras figuras de desarrollo profesoral.
- f. En ejercicio transitorio de funciones de otro empleo dentro de la Universidad, por encargo de la autoridad competente.
- g. En vacaciones.
- h. Suspendido en el ejercicio de sus funciones, en los términos del régimen disciplinario y demás normas aplicables.

PARÁGRAFO. La procedencia de cada situación administrativa, su duración, autoridad competente para concederla y sus efectos en materia de remuneración, antigüedad y demás derechos se sujetarán al Decreto 1083 de 2015, al Decreto 648 de 2017 y a los actos internos que los desarrollen, sin perjuicio de las reglas específicas previstas en este Estatuto para las comisiones de estudio, investigación, perfeccionamiento y otras modalidades de desarrollo profesoral.

ARTÍCULO 81. SERVICIO ACTIVO. El profesor se encuentra en servicio activo cuando ejerce efectivamente las funciones derivadas de su vinculación a la Universidad, en las dedicaciones y modalidades previstas en este Estatuto, desarrollando las actividades de docencia directa, investigación, extensión y proyección social, y gestión académico-administrativa que le hayan sido asignadas en su plan de trabajo.

El tiempo en servicio activo se computará, en los términos de la normativa vigente, para efectos de antigüedad, carrera profesoral, escalafón, reconocimiento de puntos salariales y demás derechos derivados de la vinculación.

ARTÍCULO 82. PERMISOS Y LICENCIAS. Los profesores de la Universidad de Sucre podrán solicitar permisos y licencias en los términos establecidos por la normativa general de la función pública, en particular el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017 en lo relativo al permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles semestrales por justa causa.

PARÁGRAFO 1. El régimen de permisos y licencias aplicable a los profesores de planta, ocasionales y de cátedra será el previsto en el reglamento interno de personal de la Universidad y en la legislación vigente; este Estatuto sólo reconoce su existencia como situaciones administrativas, sin perjuicio de las condiciones específicas que se establezcan en normas especiales.

PARÁGRAFO 2. El tiempo en licencias remuneradas, incapacidades legalmente reconocidas y permisos remunerados se computará o no para efectos de antigüedad, escalafón y puntos salariales de acuerdo con lo que señalen expresamente a las normas generales aplicables.

ARTÍCULO 83. COMISIONES Y ENCARGOS. Las comisiones de servicios académicos o académico-administrativos, las comisiones de estudio, investigación o perfeccionamiento, así como los encargos para ejercer temporalmente funciones de otro empleo profesoral o académico-administrativo dentro de la Universidad, se otorgarán en los términos previstos en la legislación vigente y en las normas internas de la Universidad de Sucre.

PARÁGRAFO 1. Las comisiones de estudio e investigación, los períodos sabáticos, la movilidad académica y demás figuras de perfeccionamiento profesoral se reconocerán como situaciones administrativas en los términos del presente Título, sin perjuicio de que sus fines, criterios de mérito, requisitos académicos y productos esperados se regulen en el Título VIII "Desarrollo y promoción Profesoral" y en los acuerdos que expida el Consejo Superior Universitario, a propuesta de la Vicerrectoría Académica. En ningún caso este Título reproducirá la reglamentación académica propia de dichas figuras.

PARÁGRAFO 2. El tiempo servido en comisiones de estudio e investigación, sabáticos y comisiones de servicios académicos o académico-administrativos se computará para efectos de carrera profesoral, escalafón y puntos salariales, cuando así lo dispongan expresamente este Estatuto o las normas que los desarrollen.

ARTÍCULO 84. VACACIONES. Los profesores de la Universidad de Sucre tienen derecho a vacaciones en los términos establecidos por la normativa general de los empleados públicos y/o la norma que lo sustituya.

PARÁGRAFO. La forma de disfrute, acumulación y compensación de las vacaciones se sujetará a la reglamentación general de personal de la Universidad, sin perjuicio de las particularidades derivadas del calendario académico y de la naturaleza de la función profesoral.

ARTÍCULO 85. SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DE FUNCIONES. El profesor se encuentra en situación de suspensión en el ejercicio de sus funciones cuando así lo disponga decisión administrativa o disciplinaria debidamente motivada, adoptada de conformidad con el régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos, este Estatuto y las demás normas internas de la Universidad.

PARÁGRAFO. La suspensión en el ejercicio de funciones, sus efectos en materia salarial y prestacional, y su cómputo para fines de antigüedad, escalafón y puntos salariales se regirán por el régimen disciplinario y por la legislación vigente, sin perjuicio de las garantías de debido proceso, defensa y contradicción.

ARTÍCULO 86. REGISTRO Y CONTROL DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Las situaciones administrativas en que se encuentren los profesores deberán constar en los actos administrativos correspondientes y registrarse en la hoja de vida y en los sistemas de información de Recursos Humanos y de gestión académica de la Universidad.

PARÁGRAFO. La dependencia responsable de la gestión del talento humano en la Universidad llevará el registro y control de las situaciones administrativas de los profesores, informando oportunamente a las Facultades y a las demás instancias que lo requieran para efectos de carrera profesoral, escalafón, puntos salariales y evaluación del desempeño.

TÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS PROFESORES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 87. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Título regula el régimen disciplinario aplicable a los profesores de la Universidad de Sucre, en sus distintas modalidades de vinculación, en cuanto servidores públicos o particulares que ejercen funciones públicas, según corresponda a la naturaleza jurídica del vínculo.

Las disposiciones aquí previstas se orientan a precisar las conductas que vulneran los deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y reglas de integridad académica establecidas en este Estatuto y en las demás normas internas, sin perjuicio de la aplicación prevalente del Código General Disciplinario y demás normas nacionales que regulan la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos.

ARTÍCULO 88. NORMATIVIDAD APLICABLE. El régimen disciplinario de los profesores se regirá, en el siguiente orden de prelación:

- a. La Constitución Política de Colombia.

- b. El Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, modificado por la Ley 2094 de 2021) y demás normas que lo adicionen o sustituyan.
- c. La Ley 30 de 1992 y las normas especiales sobre educación superior pública.
- d. El Estatuto General de la Universidad, este Estatuto Profesoral y las demás normas internas que regulen deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades e integridad académica.
- e. Los reglamentos que expida la Universidad en desarrollo de este Estatuto.

Cuando exista contradicción entre una norma interna y el Código General Disciplinario, prevalecerá este último.

ARTÍCULO 89. PRINCIPIOS RECTORES. El régimen disciplinario profesoral se rige, entre otros, por los principios de legalidad y tipicidad, debido proceso, presunción de inocencia, favorabilidad, proporcionalidad, razonabilidad, imparcialidad, dignidad humana, non bis in ídem y enfoque de derechos humanos y de género, conforme al Código General Disciplinario y a los instrumentos internos de la Universidad.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 90. CLASIFICACIÓN GENERAL DE LAS FALTAS. Las faltas disciplinarias en que puedan incurrir los profesores se clasifican en:

- a. **Faltas gravísimas**, que son las previstas como tales en el Código General Disciplinario, así como las conductas que, de acuerdo con éste, deban recibir dicha calificación.
- b. **Faltas graves**, que corresponden, conforme al artículo 67 del Código General Disciplinario, al incumplimiento de deberes, la extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos, conflictos de intereses o prohibiciones y la incursión en conductas que comprometan seriamente la función profesoral, cuando no estén previstas como faltas gravísimas.
- c. **Faltas leves**, que son también las señaladas por el Código General Disciplinario como tales, cuando el incumplimiento de deberes y prohibiciones no alcanza la entidad de grave o gravísima, atendiendo los criterios de lesividad, reiteración, jerarquía y demás parámetros de graduación.

PARÁGRAFO. La Universidad, a través de este Estatuto, no crea nuevos tipos disciplinarios autónomos, sino que identifica y ejemplifica conductas concretas que constituyen manifestaciones de los tipos generales definidos en el Código General Disciplinario, para orientar la prevención, la graduación de la falta y la actuación de las autoridades internas competentes.

Sección 1

Conductas asociadas a faltas gravísimas

ARTÍCULO 91. CONDUCTAS ASOCIADAS A FALTAS GRAVÍSIMAS. Sin perjuicio de las faltas gravísimas definidas directamente por el Código General Disciplinario, constituyen, a

título enunciativo, conductas que, por su entidad, normalmente se subsumen en faltas gravísimas o en faltas graves de máxima severidad, las siguientes:

- a. **Corrupción y uso indebido de recursos públicos:** i. Apropiarse, destinar o permitir la destinación de recursos, bienes, equipos o información de la Universidad para fines personales, políticos o de terceros, en provecho propio o ajeno. ii. Gestionar o recibir dádivas, comisiones, beneficios económicos o ventajas indebidas para sí o para terceros, debido a sus funciones profesoras o académico-administrativas.
- b. **Fraude académico e integridad científica de alta gravedad:** i. Plagiar total o sustancialmente obras, resultados de investigación, datos, informes institucionales o productos académicos, presentándolos como propios. ii. Fabricar, manipular u ocultar deliberadamente datos, resultados de investigación o evaluaciones, con el propósito de engañar a la comunidad académica, a entidades financiadoras o a autoridades públicas. iii. Utilizar herramientas de **inteligencia artificial generativa** para producir, de manera sustancial, textos, informes, evaluaciones, productos de investigación o decisiones académicas, presentándolos como creación propia sin revelarlo ni ajustarse a las políticas institucionales de integridad académica, cuando ello implique engaño grave, afecte la confianza pública o comprometa recursos institucionales.
- c. **Violencias basadas en género, acoso sexual y conductas atentatorias contra la dignidad:** i. Incurrir en acoso sexual, hostigamiento, chantaje o cualquier forma de violencia sexual o basada en género contra estudiantes, colegas, personal administrativo u otras personas de la comunidad universitaria, aprovechando su posición de poder o autoridad académica. ii. Ejercer violencia física grave, amenazas o coacción grave sobre miembros de la comunidad universitaria en el marco de sus funciones.
- d. **Discriminación grave:** Realizar actos de discriminación grave y reiterada por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, discapacidad, religión, opinión política, condición socioeconómica o cualquier otra categoría protegida, especialmente cuando ello afecte el acceso, permanencia o evaluación de estudiantes o el trato a colegas y personal administrativo.
- e. **Alteración dolosa de documentos y procesos académicos:** i. Alterar, falsificar u ordenar la alteración de actas, registros de calificaciones, actas de grado, certificaciones académicas, hojas de vida, constancias de vinculación u otros documentos oficiales de la Universidad. ii. Intervenir o permitir la intervención no autorizada en los sistemas de información académica para modificar calificaciones, inscripciones, reportes o datos institucionales.
- f. **Violación grave del régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses:** i. Celebrar contratos, convenios o realizar gestiones ante la Universidad, personalmente o por interpuesta persona, a pesar de estar incurso en inhabilidad o incompatibilidad legal o estatutaria, cuando la conducta tenga entidad sustancial. ii. Participar en decisiones académicas o administrativas en las que exista conflicto de interés grave no declarado, orientando la decisión en beneficio propio o de tercero.
- g. **Obstrucción grave de la justicia o de procesos disciplinarios:** i. Obstaculizar de manera grave investigaciones disciplinarias, penales, fiscales o administrativas, mediante amenazas, destrucción de pruebas, alteración de información o presiones indebidas. ii. Ordenar o inducir a otros a guardar silencio o a rendir información falsa ante las autoridades.

PARÁGRAFO. La calificación definitiva de estas conductas como falta gravísima o grave corresponderá a la autoridad disciplinaria competente, de acuerdo con el Código General Disciplinario y los criterios de tipicidad y graduación de la falta.

Sección 2

Conductas asociadas a faltas graves

ARTÍCULO 92. CONDUCTAS ASOCIADAS A FALTAS GRAVES. Constituyen, en principio, manifestaciones de faltas graves, salvo que por su menor entidad se consideren leves o, por el contrario, se subsuman en faltas gravísimas:

- a. **Incumplimiento serio de deberes profesoriales:** i. Incumplir reiteradamente, sin justa causa, la asignación de docencia directa, las horas de atención a estudiantes o las actividades de evaluación previstas en el plan de curso. ii. Negarse injustificadamente a entregar evaluaciones, actas de notas u otros informes académicos dentro de los plazos institucionales, afectando el normal desarrollo de los programas.
- b. **Fraude académico y uso inadecuado de IA de menor entidad:** i. Elaborar o facilitar a estudiantes trabajos, exámenes o productos académicos para que sean presentados como propios. ii. Tolerar o encubrir conductas de fraude académico masivo sin adoptar medidas razonables para prevenirlas o corregirlas. iii. Utilizar herramientas de inteligencia artificial generativa para evaluar estudiantes o producir materiales académicos sin transparencia ni criterios pedagógicos, de forma que afecte de manera relevante la equidad y confiabilidad de la evaluación, de conformidad con las políticas institucionales de uso responsable de IA.
- c. **Desconocimiento relevante de protocolos institucionales y de integridad:** i. Desconocer deliberadamente los protocolos institucionales de prevención y atención de violencias basadas en género, acoso, discriminación o riesgos psicosociales, cuando se tenga responsabilidad formal en su aplicación. ii. Incumplir de manera grave los deberes de reserva y confidencialidad respecto de información sensible de estudiantes, colegas o procesos académicos.
- d. **Abuso de autoridad académica y hostigamiento:** i. Utilizar la posición de profesor para obtener favores personales o beneficios para terceros. ii. Incurrir en acoso laboral hacia estudiantes, profesores o personal administrativo, en los términos de la normativa vigente sobre acoso laboral, cuando no alcance la entidad de falta gravísima.
- e. **Inobservancia del régimen de inhabilidades y conflicto de intereses de menor entidad:** i. No declarar oportunamente un conflicto de intereses en procesos de evaluación, concursos, jurados de grado, adjudicación de apoyos o decisiones académicas, cuando ello pueda comprometer la imparcialidad. ii. Participar en decisiones sobre estudiantes o aspirantes con los que se tenga vínculo de parentesco, afectivo o económico directo, sin declararlo y sin apartarse del proceso cuando corresponda.
- f. **Uso inadecuado de bienes y recursos institucionales:** i. Utilizar sistemáticamente bienes, equipos, espacios o recursos de la Universidad para fines particulares que no tengan relación con las funciones profesoriales, investigativas, de extensión o gestión. ii. Incumplir las políticas de uso de software, licencias, plataformas académicas, datos personales o información institucional, poniendo en riesgo la seguridad de la información o los derechos de los titulares.

Sección 3

Conductas asociadas a faltas leves

ARTÍCULO 93. CONDUCTAS ASOCIADAS A FALTAS LEVES. Se consideran, en principio, manifestaciones de faltas leves, siempre que no exista reiteración, daño relevante o concurrencia de circunstancias que las agraven:

- a. Retrasos ocasionales e injustificados en la llegada a clases, reuniones académicas o actividades institucionales, sin perjuicio del cumplimiento general de las obligaciones.
- b. Inobservancia esporádica de procedimientos formales en la entrega de informes, registros u otros documentos, sin afectación sustancial al servicio.
- c. Uso ocasional e inadecuado del lenguaje, gestos o expresiones que puedan considerarse irrespetuosas, siempre que no constituyan acoso, discriminación o violencia basada en género.
- d. Descuidos menores en el manejo de materiales, equipos o espacios físicos, sin daño relevante para la institución.
- e. Cualquier otra conducta de incumplimiento de deberes o prohibiciones que, a juicio de la autoridad disciplinaria, se ubique en el marco de falta leve conforme a los criterios del Código General Disciplinario.

CAPÍTULO III

SANCIONES Y CRITERIOS DE GRADUACIÓN

ARTÍCULO 94. SANCIONES APLICABLES. Las sanciones disciplinarias que pueden imponerse a los profesores serán las previstas en el Código General Disciplinario, según la naturaleza y gravedad de la falta y la calidad del sujeto disciplinable, entre ellas: la amonestación, la multa, la suspensión en el ejercicio del cargo y la destitución e inhabilidad especial, con los términos y efectos allí establecidos.

PARÁGRAFO. Las sanciones internas que pueda prever la Universidad (p. ej. retiro de estímulos, restricciones en ciertas responsabilidades académicas) se aplicarán únicamente como medidas complementarias de carácter académico o administrativo, y no sustituyen ni modifican el régimen de sanciones disciplinarias establecido en la ley.

ARTÍCULO 95. CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE LA FALTA Y LA SANCIÓN. Para determinar si una falta es leve, grave o asociada a falta gravísima, y para graduar la sanción, se tendrán en cuenta, entre otros, los criterios previstos en el Código General Disciplinario:

- a. La modalidad de la conducta (dolo o culpa) y el grado de diligencia exigible.
- b. La jerarquía y mando del profesor.
- c. La naturaleza de la función comprometida.
- d. La gravedad de la afectación al servicio educativo, a los estudiantes, a la comunidad universitaria o al patrimonio público.
- e. La existencia de antecedentes disciplinarios, la reiteración de la conducta o su carácter sistemático.

- f. Las circunstancias de atenuación, tales como la reparación voluntaria del daño, la colaboración efectiva con la investigación o la confesión espontánea.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO Y ARTICULACIÓN CON OTROS REGÍMENES

ARTÍCULO 96. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y AUTORIDAD COMPETENTE. El trámite de las investigaciones, la determinación de la competencia, las etapas del proceso, las garantías procesales, los recursos, la prescripción de la acción disciplinaria y de la sanción se regirán por el Código General Disciplinario y por lo que dispongan el Estatuto General de la Universidad y los reglamentos internos sobre autoridad nominadora y delegaciones de función disciplinaria.

PARÁGRAFO. Las instancias académicas deberán informar de manera oportuna a la autoridad disciplinaria competente sobre los hechos que puedan constituir falta disciplinaria, acompañando la información y soportes disponibles, sin adelantar investigaciones paralelas que desconozcan el procedimiento legal.

ARTÍCULO 97. RELACIÓN CON OTROS REGÍMENES DE RESPONSABILIDAD. La responsabilidad disciplinaria de los profesores es independiente de la responsabilidad penal, fiscal, administrativa, contractual, civil o ética que pueda derivarse de los mismos hechos, conforme al ordenamiento jurídico colombiano.

En particular, las conductas que constituyan delitos (corrupción, acoso sexual, fraudes informáticos, violencias basadas en género, entre otros) deberán ser puestas en conocimiento de las autoridades competentes, sin perjuicio de la actuación disciplinaria interna.

TÍTULO XI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

ARTÍCULO 98. ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN, DERECHOS ADQUIRIDOS Y RÉGIMEN DE TRANSICIÓN. El presente Estatuto Profesorial regirá a partir de la fecha de su expedición por el Consejo Superior Universitario y de su publicación en los medios oficiales de la Universidad de Sucre, y se aplicará hacia el futuro, sin efectos retroactivos.

Los profesores que, a la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto, se encuentren escalafonados y cuenten con puntos salariales, categoría, nivel, asignación básica y demás reconocimientos derivados del régimen previsto en el Acuerdo 013 de 1994 y sus normas complementarias, conservarán íntegramente dichas situaciones jurídicas individuales, las cuales continuarán rigiéndose por el régimen bajo el cual fueron reconocidas.

En consecuencia, el nuevo sistema de escalafonamiento, puntos salariales, criterios de valoración y reglas remuneratorias previstas en este Estatuto será aplicable únicamente a los profesores que se vinculen y escalen con posterioridad a su entrada en vigor.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir de la vigencia del presente Estatuto todos los profesores de la Universidad de Sucre, con independencia del régimen salarial o de puntos al que

pertenezcan, quedarán sometidos a las disposiciones aquí contenidas en materia de derechos, deberes, evaluación profesoral, régimen disciplinario, inhabilidades, incompatibilidades, prohibiciones, dedicación, exclusividad, jornada laboral, desarrollo profesoral y demás aspectos no salariales de la carrera profesoral.

PARÁGRAFO. Las situaciones administrativas en curso a la entrada en vigor del presente Estatuto se resolverán conforme a las normas vigentes al momento de su iniciación, sin perjuicio de la aplicación inmediata de las disposiciones más favorables al profesor cuando así lo determine expresamente la autoridad competente, respetando en todo caso los derechos adquiridos y la seguridad jurídica.

ARTÍCULO 99. DEROGATORIAS Y VIGENCIA. El presente Estatuto Profesoral entra en vigor a partir de la fecha de su expedición por el Consejo Superior Universitario y deroga el Acuerdo 013 de 1994, *“por el cual se expide el Estatuto profesoral de la Universidad de Sucre”*, así como todas las disposiciones de igual o inferior jerarquía que le sean contrarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 101 de este Estatuto respecto de los derechos adquiridos y del régimen aplicable a los profesores ya escalafonados.

PARÁGRAFO 1. Los actos administrativos individuales mediante los cuales se hayan reconocido nombramientos, escalafonamientos, puntos salariales, categorías, niveles, bonificaciones y demás situaciones jurídicas consolidadas de los profesores con anterioridad a la entrada en vigor del presente Estatuto, conservarán plena validez y eficacia en los términos en que fueron expedidos, salvo decisión en contrario de autoridad competente en ejercicio del control de legalidad.

PARÁGRAFO 2. Las remisiones que en otras normas internas de la Universidad de Sucre se hagan al “Estatuto Docente”, al “Estatuto Profesoral” o al “Acuerdo 013 de 1994”, se entenderán efectuadas al presente Estatuto, en cuanto sean compatibles con lo aquí dispuesto y sin afectar el respeto de los derechos adquiridos reconocidos bajo el régimen anterior.

ARTÍCULO 100. REMISIONES NORMATIVAS Y REGLAMENTACIONES COMPLEMENTARIAS. En lo no regulado expresamente en el presente Estatuto, serán aplicables, en lo pertinente, la Constitución Política, la Ley 30 de 1992, las normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa, el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, las disposiciones nacionales sobre educación superior, así como el Estatuto General de la Universidad de Sucre, los reglamentos internos y demás normas institucionales vigentes.

Corresponde al Consejo Superior Universitario, al Consejo Académico, al Rector y a las demás autoridades competentes de la Universidad de Sucre expedir los acuerdos, resoluciones y reglamentos necesarios para la adecuada implementación, desarrollo y aplicación del presente Estatuto Profesoral.

PARÁGRAFO. Mientras se expiden los reglamentos específicos y actos administrativos de carácter general necesarios para la plena aplicación del presente Estatuto Profesoral, continuarán vigentes, en lo que no le sean contrarios, las normas internas y reglamentaciones anteriores, las cuales deberán ser armonizadas o actualizadas dentro del término que señale el Consejo Superior Universitario.