



**CONSEJO DIRECTIVO GENERAL
ACUERDO CDG No.12/2026
(28 de agosto de 2026)**

**“Por medio del cual se aprueba el REGLAMENTO DEL PROFESOR
UNIVERSITARIO”**

**EL CONSEJO DIRECTIVO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA
BOLIVARIANA, en uso de las atribuciones consagradas en el literal n) del artículo
18 de los Estatutos Generales, y**

CONSIDERANDO:

- a. Que, al conmemorar en 2026 sus noventa años de existencia, la Universidad Pontificia Bolivariana reconoce en sus profesores universitarios a protagonistas fundamentales de su tradición académica y de su permanente renovación, por su contribución a la formación integral, la producción y transferencia del conocimiento, la transformación social y la consolidación de su identidad institucional desde los principios del humanismo cristiano.
- b. Que las transformaciones sociales, culturales, científicas, tecnológicas y educativas ocurridas desde la expedición del Reglamento del Profesor Universitario adoptado mediante el Acuerdo CDG No. 022 del 30 de noviembre de 2016 hacen necesaria su actualización, con el propósito de responder a los desafíos contemporáneos de la educación superior y a las distintas modalidades, niveles y contextos en los que la Universidad desarrolla su misión.
- c. Que el Proyecto Educativo Institucional reconoce al profesor universitario como mediador-tutor y miembro esencial de la comunidad académica, cuya labor articula la enseñanza y el aprendizaje, la investigación, la innovación, la transferencia del conocimiento, la proyección social, la extensión y, cuando corresponda, la administración académica, en procura de la excelencia y la formación integral.
- d. Que la Universidad debe promover una carrera docente fundamentada en la dignidad de la persona, la excelencia académica, la transparencia, la equidad, el mérito y el mejoramiento continuo, que favorezca la incorporación, permanencia, cualificación, evaluación, promoción y reconocimiento de sus profesores, en armonía con las necesidades institucionales y con su compromiso con la sociedad.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

- e. Que en Sesión Ordinaria del Consejo Directivo General, Acta 09 del 28 de agosto de 2026, fue aprobado por unanimidad el Reglamento de Profesor Universitario propuesto.

Que en mérito a lo anterior,

ACUERDA

TÍTULO I. GENERALIDADES

Capítulo I. Objeto y ámbito de la aplicación

Artículo 1. Objeto.

El presente Reglamento regula las relaciones entre la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB) y sus profesores universitarios. Tiene por objeto contribuir a la excelencia académica para responder eficazmente a las realidades sociales y culturales del país, de conformidad con la misión y la visión de la Institución.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Aplica a los profesores que realizan actividades **asociadas a la docencia y aprendizaje, investigación, proyección social, innovación y extensión**, dentro de los programas de pregrado y posgrado de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Capítulo II. El Profesor Universitario

Artículo 3. Perfil del profesor universitario.

El profesor de la Universidad Pontificia Bolivariana se concibe como una persona con alto sentido ético, responsabilidad social, académica e investigativa, y se caracteriza por:

- Su formación integral en los valores y principios del Proyecto Educativo Institucional: el reconocimiento y el respeto por las personas, sin discriminación alguna; la búsqueda de la verdad y el conocimiento; la solidaridad; la justicia; la honradez; la creatividad e innovación; la lealtad; el compromiso con la paz y con el desarrollo del país, desde el humanismo cristiano.
- Su excelencia académica y la permanente búsqueda, producción y socialización del conocimiento, de la ciencia y del arte.
- Su capacidad para integrarse a la comunidad académica y al entorno, para contribuir en su desarrollo.
- Ser un profesional cuyas funciones están orientadas a la enseñanza, la formación, la investigación, la transferencia del conocimiento, la proyección social y, en algunos casos, a la administración académica.
- Ser un mediador-tutor que inspira e incentiva en los estudiantes la construcción de capacidades humanas y de competencias para generar un proceso de formación y

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

transformación de la persona, del saber y de la sociedad, y propiciar una auténtica formación integral.

- f. Ser un mediador-tutor que asume los papeles de: orientar de manera creativa los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir del fomento de las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva; motivar ambientes y experiencias de formación enriquecidas e innovadoras para lograr el aprendizaje significativo; generar contextos de aprendizaje pertinentes para que los estudiantes compartan elementos culturales, lenguajes, códigos y saberes diversos; promover el aprendizaje por medio de la apropiación y construcción del conocimiento en contexto; aportar medios y metodologías para una formación profesional de calidad y empoderar al estudiante en la construcción de sus propios conocimientos.
- g. Ser un mediador-tutor que entiende que su labor es producto del contacto permanente con la realidad, del trabajo colaborativo e interdisciplinar, de las experiencias en diversos contextos, de la incorporación de tecnologías a sus labores cotidianas y la discusión rigurosa con los pares académicos.
- h. Ser un profesor que estimula y acompaña el desarrollo de avances en su área de conocimiento y de su profesión, para reconocer que el conocimiento circula en los espacios académicos o científicos y que debe transferirse para intervenir problemas sociales, culturales, económicos, políticos, tecnológicos, entre otros.
- i. Realizar un uso ético, responsable y razonable de todas las herramientas tecnológicas en cualquier medio conocido o por conocer, siendo garante de los derechos humanos y, de la misma manera, dar ejemplo a los estudiantes.
- j. Respetar y asumir los derechos de propiedad intelectual y su debida filiación institucional, acogiendo lo establecido en el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad.

Artículo 4. Selección, contratación y terminación del vínculo contractual de los profesores.

Este proceso de selección, contratación y terminación del vínculo contractual de los profesores le corresponde por delegación del Rector General a la Dirección de Gestión Humana Multicampus. En el caso de las seccionales, esta responsabilidad recae en el Rector de la Seccional, junto con su respectiva Unidad de Gestión Humana, bajo las políticas, estrategia y lineamientos establecida por la Sede Central.

Artículo 5. Requisitos generales para ser profesor.

Además de los requisitos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y los declarados por la Dirección de Gestión Humana Multicampus, el aspirante a ejercer el cargo de profesor en la Universidad Pontificia Bolivariana debe:

- a. Ser mayor de edad, colombiano, o extranjero, este último siempre y cuando cumplan con los requisitos que se requieren para ejercer esta profesión en el territorio nacional.
- b. Acreditar experiencia y competencias académicas, pedagógicas e investigativas o una base de conocimiento conceptual o práctico relacionados con el área en la cual se va a desempeñar.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

- c. Para el nivel que determine la Universidad, acreditar título académico otorgado por una Institución de Educación Superior (IES) reconocida por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), o convalidado por éste.
- d. Cumplir con los demás requisitos exigidos por la Universidad.

Parágrafo 1. Para la vinculación de los profesores de los Programas Eclesiásticos de la Escuela de Teología, Filosofía y Humanidades, adicionalmente se debe cumplir con los requisitos establecidos en las normas de la Santa Sede.

Parágrafo 2. Para los profesores colombianos y extranjeros residentes en otro territorio que presten sus servicios de forma remota, deberán acreditar el título correspondiente, sin que sea necesario convalidarlo ante el Ministerio de Educación Nacional.

Capítulo III: Derechos y deberes

Artículo 6. Derechos.

El profesor universitario de planta y no planta tendrá los siguientes derechos, los cuales están orientados al ejercicio profesional:

- a. Ejercer la libertad de cátedra.
- b. Recibir un trato respetuoso correspondiente a su dignidad humana y profesional, libre de todo acto de abuso y acoso en cualquiera de sus modalidades.
- c. Acudir a las instancias correspondientes para el manejo e intervención en los casos en que se considere víctima de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo.
- d. Acudir a las instancias correspondientes para el manejo e intervención en los casos en que se considere víctima de acoso sexual en el ámbito laboral.
- e. Elegir y ser elegido en todas las instancias en las que esté prevista su participación y representación.
- a. Ser evaluado y conocer oportunamente el resultado de su evaluación integral de desempeño.
- f. Recibir el reconocimiento de los derechos de propiedad intelectual que le correspondan por su producción intelectual, de conformidad con las normas legales y las disposiciones internas de la Universidad, en caso de que aplique.
- g. Participar y ser beneficiario de los programas y servicios que la Universidad establece para sus profesores, de conformidad con las normas legales y las disposiciones internas de la Institución, en caso de que aplique.
- h. Formular solicitudes respetuosas ante las instancias correspondientes y obtener respuesta oportuna.
- i. Respetarle las garantías constitucionales y el debido proceso en la aplicación de la normatividad interna.

Artículo 7. Deberes.

El profesor universitario tendrá los siguientes deberes, los cuales están orientados al ejercicio profesional:

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

- a. Observar, acatar y respetar los principios, valores y normas de la Universidad y comportarse de conformidad a la filosofía institucional.
- b. Cumplir con calidad, eficiencia propia de su profesión y dedicación con lo establecido en el presente Reglamento, en la labor docente y en el plan de mejoramiento resultado de la evaluación integral de desempeño.
- c. Conocer, respetar y aplicar el Reglamento Estudiantil, en lo que corresponda.
- d. Dar a los miembros de la comunidad universitaria un trato respetuoso correspondiente a su dignidad humana y profesional, libre de discriminación, coerción, intimidación, abuso o acoso en cualquiera de sus modalidades.
- e. Concurrir a las instancias correspondientes cuando sea requerido en caso de una queja o denuncia acerca de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo.
- f. Denunciar cualquier acto que implique vulneración, intimidación, abuso o acoso, que tenga conocimiento, en cualquiera de sus modalidades a las instancias correspondientes de la Universidad.
- g. Hacer uso adecuado del sistema de información y gestión de los procesos académicos y administrativos de acuerdo con los criterios institucionales.
- h. Identificar y apropiar la mediación tecnológica como posibilitadora de un ambiente de aprendizaje que incentive la autonomía y el trabajo colaborativo.
- i. Informar a las instancias pertinentes sobre la conducta personal o de cualquier miembro de la comunidad universitaria que ponga en riesgo a las personas, o la filosofía, la reputación o los bienes de la Institución.
- j. Respetar los derechos de propiedad intelectual de la Universidad, de los estudiantes y de terceros.
- k. Declarar explícitamente su filiación institucional en los documentos y en la producción científica y académica de su autoría, en los casos que corresponda.
- l. Propiciar en los estudiantes el diálogo intercultural, la comprensión de la diversidad a través de las respetuosas relaciones interpersonales y la comunicación efectiva.
- m. Atender, orientar y asesorar oportunamente a los estudiantes.
- n. Dar cumplimiento a la labor instruccional en los horarios establecidos en la programación académica asignada.

Capítulo IV: Clasificación de los profesores universitarios

Artículo 8. Clasificación de los profesores universitarios.

Para el ejercicio de las actividades de docencia, investigación, innovación, extensión, proyección social y transferencia del conocimiento, los profesores de la Universidad se clasifican en:

- a. Profesor perteneciente a la planta.
- b. Profesor no perteneciente a la planta profesoral.
 - Profesor Cátedra
 - Profesor Visitante
 - Profesor *Ad Honorem*
 - Profesor Convenio

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

TÍTULO II. PROFESOR PERTENECIENTE A LA PLANTA

Capítulo I: Definición, vinculación y dedicación

Artículo 9. Definición de profesor perteneciente a la planta.

Es el docente vinculado a la Universidad con carácter permanente, cuya labor comprende el desarrollo de actividades misionales tales como la docencia y el aprendizaje, la investigación, la proyección social, la innovación y la extensión; así como, de manera eventual, el ejercicio de funciones de administración académica, en concordancia con las disposiciones institucionales y la normatividad aplicable.

Parágrafo. Sin perjuicio de lo anterior, el profesor adquirirá el carácter permanente, una vez cumpla el periodo de prueba correspondiente a su contrato de trabajo, conforme a las normas legales vigentes.

Artículo 10. Vinculación y dedicación.

Los profesores universitarios pertenecientes a la planta se seleccionan por medio de convocatoria, y se vinculan mediante contrato de trabajo, con una dedicación que podrá ser de tiempo completo (40 horas semanales) o de medio tiempo (20 horas semanales), dentro de la jornada laboral institucional.

Parágrafo 1. Los profesores de los programas canónicos serán los únicos designados por el Rector General.

Parágrafo 2. Los profesores de los programas canónicos se acogen a los requisitos establecidos tanto en este reglamento, como en los Estatutos de las Facultades Eclesiásticas, de Filosofía y Teología.

Parágrafo 3. Excepcionalmente se vinculará a la planta, profesores por tiempo requerido, teniendo en cuenta la especialidad. En todo caso tendrá que contar con el aval del Comité de Desarrollo Profesional.

Capítulo II: Carrera docente

Artículo 11. Definición de la carrera docente.

Es un proceso de atracción, permanencia, formación y desarrollo del profesor perteneciente a la planta, que tiene por finalidad contribuir al fortalecimiento de su perfil docente en relación con las posibilidades de ascenso o promoción horizontal. La carrera docente comprende el periodo de prueba, la clasificación, la permanencia y la promoción del profesor:

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

- a. Período de prueba en la carrera docente. El profesor que ingrese por primera vez a la planta profesoral de la Universidad iniciará su vinculación a la carrera docente mediante una etapa de incorporación con una duración de un (1) año, contado a partir del inicio de su vinculación. Durante este período será clasificado en la categoría que corresponda conforme a los requisitos previstos en el presente Reglamento. Esta etapa de incorporación tiene como finalidad valorar la integración del profesor al proyecto educativo institucional, el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de los compromisos académicos propios de la carrera docente, y constituye una condición inherente a esta, independiente de las figuras propias de la relación laboral.
- b. La clasificación es la ubicación por primera vez del profesor de planta en una de las categorías previstas en la carrera docente, previo cumplimiento de los requisitos definidos por la Universidad.
- c. La permanencia se refiere al cumplimiento de los compromisos propios de cada categoría, que a su vez posibilitan el ascenso a la siguiente.
- d. La promoción implica el cambio de una categoría a la inmediatamente superior, como resultado del cumplimiento de los requisitos establecidos en ésta.

Parágrafo. Al finalizar el periodo de prueba en la carrera docente, la continuidad del profesor en la carrera docente estará condicionada al resultado de la evaluación integral del desempeño, en los términos previstos en el Capítulo IV del presente Reglamento.

Artículo 12. Categorías de la carrera docente.

La carrera docente para los profesores de planta comprende las siguientes categorías:

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

Parágrafo 1. Toda persona que se vincule como profesor de planta a la Universidad se clasifica en alguna de estas categorías: Auxiliar, Asistente o Asociado, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para cada una.

Parágrafo 2. Ningún profesor interno que ingrese a la Universidad será clasificado en la categoría Titular.

Parágrafo 3. De conformidad con el cronograma institucional, se abrirá convocatoria como mínimo cada tres (3) años, para que los profesores cambien de categoría en la carrera docente.

Parágrafo 4. La promoción en la carrera docente debe realizarse en orden ascendente, es decir, el profesor debe pasar de una categoría a la subsiguiente.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

Artículo 13. Profesor Auxiliar.

Es la categoría correspondiente al primer nivel de la carrera docente. Para ser clasificado como profesor Auxiliar, además de los requisitos generales establecidos en el presente Reglamento, se requiere:

- a. Acreditar título de pregrado, otorgado por una Institución de Educación Superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en caso de ser un título obtenido en el exterior, debe estar convalidado por el mismo Ministerio;
- b. Teniendo en cuenta el área específica de desempeño y el perfil estipulado en la convocatoria a la que aplique el profesor, acreditará:
 - un año (1) de experiencia como docente universitario de tiempo completo o medio tiempo, o de cátedra, o,
 - dos (2) años de experiencia profesional o,
 - dos (2) años de experiencia en cargos de administración universitaria previos a su vinculación como docente de planta de la Universidad.
- c. Presentar prueba de español, según lo establecido en las disposiciones institucionales.
- d. Acreditar competencias en lengua extranjera, según lo establecido en las disposiciones institucionales.

Artículo 14. Profesor Asistente.

Es la categoría correspondiente al segundo nivel de la carrera docente.

Promoción a profesor Asistente:

Para ser promovido como profesor Asistente, además de los requisitos generales establecidos en el presente Reglamento, se requiere:

- a. Acreditar título de maestría, de especialización médico-quirúrgica o de doctorado, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en caso de ser un título obtenido en el exterior debe estar convalidado por el mismo Ministerio;
- b. Acreditar una permanencia mínima de dos (2) años como profesor de planta de tiempo completo o de medio tiempo al servicio de la Universidad en la categoría de profesor Auxiliar;
- c. Haber obtenido una evaluación integral de desempeño durante los últimos dos años mayor a 4.5 en promedio, como profesor Auxiliar al servicio de la Universidad;
- d. Certificar una cualificación mínima de ciento ochenta (180) horas durante su permanencia en la categoría como profesor Auxiliar, distribuidas en los núcleos del programa de Cualificación y desarrollo del talento humano (PCDTH);
- e. Presentar prueba de español, según lo establecido en las disposiciones institucionales.
- f. Acreditar competencias en lengua extranjera, según lo establecido en las disposiciones institucionales.
- g. Acreditar producción intelectual como profesor de planta de la Universidad Pontificia Bolivariana, según lo establecido en las disposiciones institucionales para acceder a esta categoría.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

Clasificación por primera vez en la categoría de profesor Asistente:

Para ser clasificado por primera vez en la categoría de profesor Asistente, además de los requisitos generales establecidos en el presente Reglamento, se requiere:

- a. Acreditar título de maestría, de especialización médico-quirúrgica o de doctorado, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o en caso de ser un título obtenido en el exterior debe estar convalidado por este Ministerio;
- b. Teniendo en cuenta el área específica de desempeño y el perfil estipulado en la convocatoria a la que aplique el profesor, acreditará:
 - tres (3) años de experiencia como docente universitario de tiempo completo o medio tiempo o,
 - cuatro (4) años de experiencia como profesor cátedra o,
 - cuatro (4) años de experiencia profesional o cuatro años de experiencia en cargos de administración universitaria previos a su vinculación como docente de planta de la Universidad en la categoría Asistente,
- c. Certificar una cualificación mínima de doscientas (200) horas en temas afines a la educación superior o al área de desempeño, realizadas durante los tres (3) últimos años.
- d. Presentar prueba de español, según lo establecido en las disposiciones institucionales,
- e. Acreditar competencias en lengua extranjera, según lo establecido en las disposiciones institucionales,
- f. Acreditar la producción intelectual verificada, según lo establecido en las disposiciones institucionales, y se podrá contabilizar la producción académica y científica obtenida por fuera de la UPB en los últimos tres (3) años anteriores a su vinculación.

Artículo 15. Profesor Asociado.

Es la categoría correspondiente al tercer nivel de la carrera docente.

Promoción a profesor Asociado:

Para ser promovido como profesor Asociado, además de los requisitos generales establecidos en el presente Reglamento, se requiere:

- a. Acreditar título de maestría, de especialización médico-quirúrgica o de doctorado, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o en caso de ser un título obtenido en el exterior debe estar convalidado por este Ministerio;
- b. Acreditar una permanencia mínima de cuatro (4) años como profesor de planta de tiempo completo o de medio tiempo o de tiempo requerido, al servicio de la Universidad en la categoría de profesor Asistente;
- c. Haber obtenido una evaluación integral de desempeño en los últimos dos años igual o mayor a 4.5 en promedio, como profesor Asistente al servicio de la Universidad;

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

- d. Certificar una cualificación mínima de trescientas (300) horas durante su permanencia en la categoría como profesor Asistente, distribuidas en los núcleos del programa de cualificación y desarrollo del talento humano (PCDTH);
- e. Presentar prueba de español según lo establecido en las disposiciones institucionales;
- f. Acreditar competencias en lengua extranjera, según lo establecido en las disposiciones institucionales; y
- g. Acreditar la producción intelectual verificada como profesor de planta de la Universidad, según lo establecido en las disposiciones institucionales.

Clasificación por primera vez en la categoría de profesor Asociado:

Para ser clasificado por primera vez como profesor Asociado, además de los requisitos generales establecidos en el presente Reglamento, se requiere:

- a. Acreditar título de maestría, de especialización médico-quirúrgica o de doctorado, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en caso de ser un título obtenido en el exterior debe estar convalidado por este Ministerio;
- b. Teniendo en cuenta el área específica de desempeño y el perfil estipulado en la convocatoria a la que aplique el profesor, acreditará:
 - siete (7) años de experiencia como docente universitario de tiempo completo o medio tiempo o,
 - diez (10) años de experiencia como profesor cátedra o,
 - diez (10) años de experiencia profesional o,
 - diez (10) años de experiencia en cargos de administración universitaria,
- c. Certificar una cualificación mínima de trescientas (300) horas en temas afines a la educación superior o al área de desempeño, realizadas durante los tres (3) últimos años;
- d. Presentar prueba de español, según lo establecido en las disposiciones institucionales,
- e. Acreditar competencias en lengua extranjera, según lo establecido en las disposiciones institucionales; y
- f. Acreditar la producción intelectual verificada, según lo establecido en las disposiciones institucionales.

Artículo 16. Profesor Titular.

Es la categoría correspondiente al cuarto nivel de la carrera docente. Sin excepción, ningún profesor podrá ser clasificado en esta categoría por primera vez. Para ser promovido a la categoría de profesor Titular se requiere:

- a. Acreditar título de doctorado otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, y en los casos de los profesores adscritos a la Escuela de Ciencias de la Salud, que no cuenten con título de doctorado, acreditar una segunda especialidad médico-quirúrgica, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. En el caso de ser un título obtenido en el exterior debe estar convalidado por este Ministerio;

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

- b. Acreditar una permanencia mínima de seis (6) años como profesor de planta de tiempo completo o de medio tiempo al servicio de la Universidad en la categoría de profesor Asociado;
- c. haber obtenido una evaluación integral de desempeño durante los últimos tres años mayor a 4.5 en promedio, como profesor Asociado al servicio de la Universidad;
- d. Certificar una cualificación mínima de cuatrocientas cincuenta (450) horas durante su permanencia en la categoría como profesor Asociado distribuida en los núcleos del programa de cualificación y desarrollo del talento humano (PCDTH);
- e. Presentar prueba de español, según lo establecido en las disposiciones institucionales,
- f. Acreditar competencias en lengua extranjera, según lo establecido en las disposiciones institucionales;
- g. Acreditar producción intelectual como profesor de planta de la Universidad, según lo establecido en las disposiciones Institucionales;
- h. Elaborar un trabajo y su respectiva defensa que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, según su área de conocimiento y lo establecido en las disposiciones institucionales.

Parágrafo. El profesor Titular debe continuar con su programa de formación en el campo educativo y de profundización en su disciplina, para garantizar la actualización permanente.

Artículo 17. Criterios y condiciones generales para la clasificación, permanencia y promoción en la carrera docente.

Se deberán tener en cuenta los siguientes criterios y condiciones:

- a. La promoción en la carrera docente debe respetar el orden de las categorías, partiendo de la asignada por primera vez.
- b. Los criterios y condiciones definidos anteriormente serán verificados por la Dirección de Gestión Humana.
- c. Los títulos exigidos en cada categoría deberán corresponder con el área de desempeño del profesor y las necesidades específicas de la Institución. Los títulos obtenidos en Instituciones de Educación Superior en el exterior deben estar convalidados ante el Ministerio de Educación Nacional, quien emite una resolución de convalidación y es la que el profesor deberá acreditar en la Universidad.
- d. Para aplicar a la promoción en la carrera docente el profesor no debe tener sanción disciplinaria en los tres años inmediatamente anteriores a la convocatoria.

Capítulo III: Labor docente

Artículo 18. Labor docente.

La labor docente comprende las actividades realizadas por el profesor universitario en virtud de sus capacidades humanas y competencias, tales como: docencia, investigación, innovación, transferencia, proyección social, extensión, producción intelectual, atención, asesoría y tutoría de estudiantes y administración académica. Estas actividades deben ser desarrolladas y consolidadas en un contexto de responsabilidad, objetividad y participación.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

La labor docente debe contener las estrategias, metas, acciones y productos necesarios para el cumplimiento de la misión de la Universidad, el Plan de Desarrollo Institucional. Se acuerda con el Decano de la Escuela correspondiente, o Jefe de Centro o Instituto, que no se encuentre adscrito a una Escuela, de conformidad con los lineamientos institucionales y debe evidenciar fines comunes de desarrollo académico, social y humano colectivo e individual del profesor. La labor docente comprende actividades instruccionales y no instruccionales.

Parágrafo 1. La labor docente, de acuerdo con los lineamientos institucionales, será parte esencial de los deberes del profesor, objeto de análisis en la evaluación integral de desempeño y norma de trabajo para todos los efectos.

Parágrafo 2. Toda producción en función de la labor docente será titularidad de la Universidad, es decir, la Universidad es la propietaria de los derechos patrimoniales sobre la totalidad de los productos desarrollados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad, por ende, el profesor deberá realizar la debida filiación de la Institución a sus productos, y la Universidad deberá respetar los derechos morales de los profesores como creadores de los mismos.

Artículo 19. Labor instruccional.

La labor instruccional comprende actividades de contacto estudiante-profesor, o de docencia directa, o con mediación tecnológica (sincrónica o asincrónica), realizada en los cursos o en experiencias de aprendizaje de pregrado o posgrado en sus diferentes modalidades (presencial, a distancia, bimodal y virtual) contempladas en el currículo de la Universidad.

Parágrafo 1. La Sede Central y las Seccionales reglamentarán la labor instruccional según las necesidades institucionales. La asignación de la labor instruccional deberá considerar los distintos períodos académicos.

Parágrafo 2. La labor instruccional correspondiente a la relación docencia-servicio de los programas del área de la salud se asignará teniendo en cuenta las disposiciones legales que rigen la materia.

Parágrafo 3. Para los profesores de la Universidad que no pertenecen a la planta (Cátedra, Visitante y *Ad Honorem*, Convenio), tendrán labor instruccional.

Parágrafo 4. Los profesores de planta que se encuentran en comisión administrativa deberán tener mínimo un (1) curso dentro de su labor instruccional en el semestre académico, excepto el Rector General, los Rectores de Seccionales y Vicerrectores.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

Artículo 20. Labor no instruccional.

La labor no instruccional comprende, entre otras, actividades orientadas a: la planeación, la evaluación y el acompañamiento a los estudiantes; la investigación y desarrollo de la producción científica, académica, artística y cultural, mediante la ejecución de programas y proyectos; la difusión y divulgación de resultados; la innovación y transferencia tecnológica; la cualificación docente; y la extensión y proyección social del conocimiento; las actividades de autoevaluación y de administración y promoción académica, de conformidad con el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo Institucional y los resultados de la autoevaluación de los programas académicos.

Parágrafo 1. La Sede Central y las Seccionales reglamentarán la labor no instruccional según las necesidades institucionales.

Parágrafo 2. Los profesores de planta deberán dedicar unas horas semanales a la gestión docente (planeación, atención a los estudiantes y evaluación), las cuales serán definidas en los lineamientos para la labor docente.

Parágrafo 3. Para los profesores de la Universidad que no pertenecen a la planta (Cátedra, Visitante y *Ad Honorem*), tendrá labor no instruccional, previo análisis y autorización de la Vicerrectoría respectiva o correspondencia.

Capítulo IV: Evaluación integral de desempeño

Artículo 21. Definición.

Es un proceso permanente que busca garantizar el cumplimiento y el desempeño de la labor del profesor, bajo el marco de las políticas institucionales y el mejoramiento continuo en función de las metas y resultados que se debe alcanzar.

La evaluación integral de desempeño se realiza a través de instrumentos, la cual comprende:

- a. La evaluación realizada por los estudiantes,
- b. La evaluación realizada por el propio profesor, y
- c. La evaluación realizada por el Decano de la Escuela correspondiente, que tendrá en cuenta, entre otros aspectos, la categoría del profesor en la carrera docente, la información suministrada por el profesor y por otras partes involucradas en la asignación y el cumplimiento de la labor docente.

Parágrafo 1. La evaluación integral de desempeño se realizará de conformidad con los criterios y condiciones establecidos por el Consejo Académico General.

Parágrafo 2. Las evaluaciones se componen de criterios, cada uno de los cuales se califica de una escala de 1 al 5, el resultado final de la evaluación corresponde al promedio aritmético de las calificaciones asignadas a cada criterio.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

Parágrafo 3. Cuando el resultado del proceso de evaluación integral de desempeño sea menor a 4.00 o presente observaciones que afecten la calidad del proceso formativo o de su desempeño, se establecerá un plan de mejoramiento en conjunto entre el jefe inmediato y el profesor, de conformidad con los lineamientos institucionales, el cual se tendrá que evidenciar de manera positiva en el siguiente periodo académico.

El incumplimiento injustificado, objetivo y debidamente comprobado del plan de mejoramiento podrá constituir justa causa de terminación del contrato, previa aplicación del procedimiento previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato individual, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas laborales vigentes.

Parágrafo 4. El resultado de la evaluación integral de desempeño se tendrá en cuenta para: el periodo de prueba en la carrera docente, la renovación del contrato de trabajo; el seguimiento y control de conformidad con el plan de desarrollo profesoral; la cualificación y formación del profesor; la autorización de comisiones (tratadas en el capítulo VII), el otorgamiento de estímulos y las distinciones académicas.

Capítulo V: Plan de Desarrollo Individual del Profesor

Artículo 22. Plan de Desarrollo Individual del Profesor. El Plan de Desarrollo Individual del Profesor (PDIP) es un proceso que incluye diferentes oportunidades y experiencias planificadas sistemáticamente, para promover el crecimiento de los profesores y fortalecer de manera continua su ejercicio profesional para mejorar su desempeño en la institución.

El diseño del PDIP estará a cargo del Decano de la respectiva Escuela, el cual contempla:

- Las funciones sustantivas: docencia, investigación y proyección social.
- Las funciones de gestión académico-administrativa.
- Los desempeños destacados.
- Los desempeños con oportunidades de mejora.

El Decano remitirá el PDIP al Comité de Desarrollo Profesoral para su revisión, conocimiento, modificación y aprobación. Con el aval del Comité, el Decano notificará formalmente al profesor.

El Decano de la Escuela será responsable del seguimiento y control de los planes de desarrollo individual de sus profesores y deberá presentar al Comité de Desarrollo Profesoral un informe de resultados cada seis (6) meses, o antes cuando sea requerido.

Artículo 23. Resultados y cumplimiento del plan de desarrollo individual.

Cuando se acredite el cumplimiento del Plan de Desarrollo Individual, el Decano de la Escuela dejará constancia de ello e informará oportunamente al Comité de Desarrollo Profesoral.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA



En caso de incumplimiento del Plan de Desarrollo Individual, el Decano deberá informar de manera oportuna, dentro de los plazos reglamentarios y legales establecidos por la Universidad, a fin de que el Comité de Desarrollo Profesional emita el concepto correspondiente y lo remita a la dependencia de Gestión Humana.

Capítulo VI. Horario de ejecución de labor docente y remuneración

Artículo 24. Horario de ejecución de la labor docente.

Según la dedicación y la labor docente, el horario de ejecución de la labor docente será definido por el jefe de la unidad académica a la cual está adscrito dentro de la jornada institucional, prevaleciendo la normativa, el interés y las necesidades de la Universidad.

El horario de ejecución de la labor docente deberá ser reportado semestralmente por parte del director de cada Facultad a la Dirección de Gestión Humana.

Parágrafo 1. La labor docente del profesor universitario es incompatible con actividades externas que interfieran con el horario de trabajo establecido y los compromisos adquiridos. Lo anterior también aplica al profesor de planta que se encuentre en comisión, licencia o permiso remunerado.

Parágrafo 2. El profesor podrá laborar los días domingo o festivos, de conformidad con la necesidad y previamente concertado con el jefe inmediato, sin perjuicio del reconocimiento de recargos, descansos compensatorios, límites de jornada, trabajo suplementario y demás derechos laborales vigentes.

Artículo 25. Remuneración.

La remuneración de los profesores de planta será aprobada por el Rector General.

Capítulo VII: Comisiones

Artículo 26. Definición.

Es el encargo o autorización temporal que se concede al profesor de planta para realizar actividades diferentes a las de su cargo, dentro o fuera de su lugar habitual de trabajo. Esta autorización o encargo deberá constar por escrito, por medio de oficio al contrato de trabajo. Comprende las siguientes modalidades:

- a. **Comisión de estudios.** Se otorga para la formación en programas de especialización médico-quirúrgica, maestría o doctorado en la Universidad o en otra Institución de Educación Superior, o para la realización del período sabático o pasantías de investigación u otros estudios de interés para la Universidad.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

- b. **Comisión misional.** Se concede a los profesores con el fin de asistir o participar en actividades académicas, investigativas o de proyección social en nombre y representación de la Universidad, mientras dure la misión.
- c. **Comisión de servicio.** Se concede a los profesores que sean requeridos, en el marco de un convenio interinstitucional, para prestar servicios de docencia, investigación, consultoría, asesoría o administración académica relacionados con su labor en la Universidad, durante el tiempo de duración del convenio.
- d. **Comisión administrativa.** Se concede a un profesor de planta para desempeñar un cargo administrativo dentro de la Universidad por un tiempo determinado.

Parágrafo 1. No se asigna comisión administrativa a los profesores que no hacen parte de la planta docente.

Parágrafo 2. El desempeño de la comisión administrativa tendrá una duración máxima de tres (3) periodos consecutivos cada uno de tres años.

Parágrafo 3. El profesor de planta, al culminar la comisión administrativa, se reincorpora a su cargo para retomar su actividad académica en su respectiva unidad, en el nivel salarial y categoría correspondiente.

Artículo 27. Regulación de las comisiones.

La regulación de las comisiones será establecida por el Rector General a través de resoluciones rectorales que contengan los lineamientos específicos.

Parágrafo 1. En todo caso, para la construcción de los lineamientos y la concesión de comisiones se deberán tener en cuenta las disposiciones legales e institucionales sobre permisos y licencias del personal, por lo cual se debe contar con el acompañamiento de Gestión Humana Multicampus, así como la disponibilidad de recursos presupuestales y las necesidades institucionales desde la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

Parágrafo 2. Las comisiones solo podrán ser autorizadas por el Rector General o de Seccional.

Capítulo VIII: Estrategias para el desarrollo profesoral

Artículo 28. Estrategias.

Para el desarrollo integral de capacidades humanas y competencias de sus profesores de planta, la UPB contempla:

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

- a. **Formación en posgrados.** Los profesores tienen la posibilidad de acceder a programas de especialización, maestría o doctorado en la UPB o en otras instituciones de educación superior, con las cuales se tenga convenio o se cuente con financiación externa.
- b. **Pasantía posdoctoral.** Es el tiempo, entre tres (3) y doce (12) meses, que se otorga a profesores de planta con título de doctor y reconocimiento como investigador para realizar una estancia de investigación en una institución de prestigio internacional, con el objetivo de fortalecer su producción científica de alto impacto y la visibilidad de la Universidad.
- c. **Fomento a la investigación.** Es el conjunto de acciones destinadas a garantizar la formación, proyección y crecimiento investigativo con fines de producción de nuevos conocimientos, consolidación de estructuras de investigación e investigadores, innovación y visibilidad institucional.

El fomento a la investigación aplica para los profesores de planta y comprende acciones tales como: la distribución de la labor docente para la ejecución de actividades de investigación; la financiación de proyectos internos y externos; la financiación de pasantías; la participación de investigadores en eventos nacionales e internacionales y el apoyo a publicaciones de alto impacto.
- d. **Programa de movilidad.** Tiene como objeto desarrollar proyectos conjuntos de investigación y de internacionalización del currículo; así como la conformación de redes internacionales, la formulación de convenios de intercambio y de doble titulación, el perfeccionamiento en una lengua extranjera, entre otros. Aplica únicamente para profesores de planta.
- e. **Producción intelectual.** Con el fin de fomentar la producción científica y académica de alta calidad, promover la excelencia, y aumentar la visibilidad nacional e internacional de la Universidad, la Institución por medio de convocatoria, invitará a los profesores de planta a presentar su producción intelectual.

Parágrafo 1. Para la aplicación de las estrategias de desarrollo profesoral se tendrán en cuenta las disposiciones presupuestales y las necesidades institucionales futuras.

Parágrafo 2. Corresponde al Consejo Académico General regular estas estrategias, las cuales tendrán alcance multicampus.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

TÍTULO III. DISTINCIONES Y ESTÍMULOS ACADÉMICOS

Capítulo I. Definición

Artículo 29. Las distinciones y estímulos académicos.

Los estímulos y distinciones académicas tienen como objetivo exaltar o reconocer el compromiso y la excelencia profesional, académica e investigativa de los profesores, motivándolos a que desarrollen sus actividades con calidad y excelencia de acuerdo con los ideales, valores y principios de la Universidad.

Capítulo II. Tipos de distinciones y estímulos

Artículo 30. Tipos de distinciones y estímulos.

La Universidad otorga los siguientes:

- a. **Profesor emérito.** Es una distinción de carácter excepcional del Consejo Directivo General al profesor que se haya destacado en su vida profesional, en el ejercicio de la docencia, la investigación o la proyección social.
- b. **Investigación meritoria.** Es una distinción que se concede al profesor de la Universidad que se destaque de manera sobresaliente por presentar resultados investigativos de alto impacto nacional o internacional con filiación UPB.
- c. **Proyección social meritoria.** Es una distinción que se concede al profesor que se destaque de manera sobresaliente por realizar actividades de proyección social, transferencia o servicio meritorio a la comunidad acorde con el Modelo Pedagógico Integrado y con filiación UPB.
- d. **Profesor distinguido.** Es una distinción que se concede al profesor universitario planta y de cátedra que, haya sido reconocido por la comunidad universitaria en razón de: su labor docente; calidad humana y profesional; gran sentido de pertenencia y lealtad con la Universidad; identificación con los valores y principios institucionales; respeto a las normas y políticas de la Universidad; responsabilidad, compromiso, dedicación y entrega a su labor; liderazgo, espíritu de servicio, sentido de solidaridad y excelente evaluación integral de desempeño.
- e. **Periodo Sabático.** Es un estímulo que se otorga a profesores de planta de tiempo completo con categoría de Asociado o Titular, para dedicar la totalidad de su labor al desarrollo de productos de alto impacto que, contribuyan a su crecimiento profesional, y al mejoramiento académico y científico de la Institución, por un tiempo, entre seis (6) y doce (12) meses.
- f. **Reconocimiento por producción intelectual.** Estímulo o incentivo a la producción intelectual ligada a la docencia, investigación y proyección social.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA



Parágrafo. La reglamentación para el reconocimiento de distinciones y estímulos académicos serán propuestas por el Consejo Académico General y aprobadas por el Consejo Directivo General.

TÍTULO IV. PROFESORES NO PERTENECIENTES A LA PLANTA

Artículo 31. Definición.

Es aquel docente que se vincula a la Universidad de manera temporal, por períodos académicos determinados o para la prestación de servicios académicos específicos, de conformidad con las necesidades institucionales y las modalidades de vinculación previstas en la normatividad vigente.

Estos se clasifican en: CÁTEDRA, VISITANTE, *AD HONOREM* y CONVENIO.

Capítulo I: Profesor Cátedra

Artículo 32. Definición.

Es el docente que se vincula a la Universidad por un período académico determinado, generalmente mediante la asignación de un número específico de horas, para desarrollar actividades de docencia en programas de pregrado o posgrado, así como de apoyo a la docencia. Podrá contar con asignación de tiempo para actividades de investigación, previa autorización de la Vicerrectoría de Investigación Multicampus.

El profesor de cátedra contribuye a la formación integral de los estudiantes mediante el aporte de su experiencia y trayectoria profesional, en coherencia con su campo disciplinar.

Artículo 33. Selección, vinculación y dedicación.

Los profesores de cátedra se seleccionan por medio de convocatoria abierta o designación de la Decanatura correspondiente, y se vinculan de conformidad con las normas vigentes y las disposiciones institucionales.

Parágrafo 1. Los profesores de cátedra se seleccionan conforme a los criterios académicos, normativos e institucionales. Su vinculación está supeditada a las necesidades académicas, institucionales, curriculares y administrativas de las respectivas unidades académicas, de acuerdo con la programación institucional, los planes de estudio y la disponibilidad presupuestal.

Parágrafo 2. Para que el profesor pueda ejercer la docencia en un nivel superior al de su titulación, la unidad académica deberá presentar ante el Comité de Desarrollo Profesional, las evidencias que acrediten sus aportes en el área correspondiente, tales como producción intelectual, experiencia y trayectoria profesional en el ámbito específico.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

Artículo 34. Labor docente profesor cátedra.

La labor será asignada por el jefe de la unidad académica a la cual se encuentra adscrito. Comprende actividades realizadas en virtud de sus capacidades y competencias, en relación con las funciones sustantivas.

La docencia comprende actividades de contacto estudiante-profesor o de docencia directa realizada en los cursos de pregrado o posgrado en sus diferentes modalidades (presencial, a distancia, bimodal y virtual), en los períodos académicos establecidos por la Universidad. Estas actividades deben ser desarrolladas con el acompañamiento y seguimiento de los Directores de Facultad o Coordinadores de Programa.

Artículo 35. Evaluación integral de desempeño.

Es un proceso sistemático, periódico y objetivo, el cual mide el desempeño y las competencias del profesor, para retroalimentar su gestión. Esta evaluación comprende la realizada por los estudiantes y la evaluación realizada por el profesor con el jefe inmediato.

Parágrafo. El resultado de la evaluación de desempeño se tendrá en cuenta para la definición de la continuidad o no de la contratación, y los procesos de desarrollo docente.

Artículo 36. Remuneración.

La remuneración de los profesores de cátedra será aprobada por el Rector General, la cual tiene en cuenta la experiencia y la formación.

Artículo 37. Estímulos y Distinciones.

La Universidad reconocerá y promoverá la cualificación permanente de sus profesores cátedra mediante el otorgamiento de estímulos y distinciones orientados al fortalecimiento de sus capacidades académicas, investigativas y profesionales.

En este sentido, se contemplarán como estímulos los descuentos para la realización de programas de formación avanzada (posgrados) y de formación continua, de conformidad con las políticas institucionales y la disponibilidad de recursos.

Así mismo, la Universidad podrá otorgar distinciones y reconocimientos a aquellos profesores que se destaquen por su excelencia en su desempeño de su labor, en los términos que establezca la reglamentación interna.

Capítulo II: Profesor Visitante

Artículo 38. Definición.

Es un profesor que, por su trayectoria y reconocido prestigio académico y profesional, es invitado por la Universidad para desarrollar actividades específicas de docencia o de investigación, por un tiempo determinado, en las instalaciones físicas de la Universidad.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

Parágrafo. Cuando la Universidad requiera los servicios académicos de profesores visitantes que residan en el exterior, dichos profesores no requieren acreditar títulos convalidados.

Artículo 39. Selección, y dedicación.

La selección del profesor visitante está a cargo del Consejo de Facultad correspondiente, previo cumplimiento del perfil requerido y de las demás condiciones y requisitos establecidos por la Universidad, avalados por el Comité de Desarrollo Profesional. Se formalizará de conformidad con las normas vigentes y las disposiciones institucionales.

La dedicación del profesor visitante será concertada con el jefe de la unidad académica a la cual estará adscrito y comprende actividades a realizar en virtud de su trayectoria y experiencia.

Será evaluado de conformidad con los lineamientos establecidos por la Universidad.

Capítulo III: Profesor *Ad Honorem*

Artículo 40. Definición.

Es un profesor de reconocido prestigio que voluntariamente realiza actividades de docencia, investigación, proyección social o extensión sin recibir ninguna retribución económica por parte de la Universidad.

Parágrafo. El profesor *Ad honorem* no podrá prestar simultáneamente servicios de docencia, investigación, innovación o de extensión, ni tener contratos adicionales como profesor en convenio, a pesar de la existencia de convenios suscritos entre la Universidad e instituciones externas.

Artículo 41. Vinculación y dedicación.

Los profesores *Ad honorem* no tienen vinculación laboral con la Universidad, y su relación es netamente voluntaria, de colaboración. La dedicación y la duración de su labor o servicio se establece de conformidad con la programación académica.

Para ello se tendrá en cuenta:

- La existencia de una solicitud suscrita con el profesor, en la cual este exprese su interés en prestar sus servicios a la Universidad manera voluntaria y gratuita.
- El cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos por la Universidad en materia de seguridad social y riesgos laborales, entre otros.

Parágrafo. Los profesores *Ad Honorem* no participan de la clasificación, permanencia y promoción en la carrera docente.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA



Artículo 42. Servicio.

Será asignado por el jefe de la unidad académica a la cual estará adscrito y comprende actividades realizadas en virtud de su trayectoria y experiencia, y la necesidad de la Universidad.

Parágrafo. La labor docente será evaluada de conformidad con los lineamientos establecidos por la Universidad.

Capítulo IV: Profesor de Convenio

Artículo 43. Definición.

Es un profesor que presta sus servicios de docencia, investigación, consultoría, asesoría o administración, o académica, relacionados con su labor académicos en virtud de un convenio interinstitucional suscrito entre la Universidad y otra institución, para prestar servicios.

Artículo 44. Selección, vinculación y dedicación.

La selección de los profesores convenio está a cargo de las unidades académicas, su vinculación está dada por un convenio suscrito entre la Universidad y la otra institución. La dedicación y la duración de su labor o servicio se establece de conformidad con la programación académica dada las condiciones del convenio.

Artículo 45. Clasificación.

A los profesores convenio no se les asigna clasificación ni categoría docente, no realizan carrera docente; se realizará una marcación en el sistema de información para su identificación.

Parágrafo. La Universidad, en el marco de su autonomía y como acto de mera liberalidad, podrá abrir carrera docente para los profesores que se vinculen a través de convenios.

Artículo 46. Remuneración.

Las partes acordarán a cargo de quien será la remuneración del profesor cuando haya lugar, dependiendo del alcance del convenio suscrito y lo establecido en el mismo.

Parágrafo. Los profesores en convenio no deben tener contratos como profesores Ad Honorem.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA



TÍTULO V. COMITÉ DE DESARROLLO PROFESORAL

Capítulo I: Estructura

Artículo 47. Conformación.

En la Sede Central y en cada una de las Seccionales se establecerá un Comité de Desarrollo Profesional. Este Comité actuará de conformidad con la presente reglamentación y demás disposiciones institucionales vigentes, garantizando la legalidad, objetividad y transparencia de sus decisiones, conceptualizaciones o recomendaciones.

El Comité de Desarrollo Profesional estará conformado por:

- La Vicerrectoría Académica de la sede central o seccional.
- La Vicerrectoría de Investigación y Transferencia o su equivalente en la Seccional.
- La Vicerrectoría Administrativa y Financiera o su equivalente en la Seccional.
- La Dirección de Docencia o de Currículo o su equivalente en la Seccional.
- Un representante de los Decanos designado por el Consejo Académico General o de Seccional
- Un representante de los profesores que participe en el Consejo Académico General o de Seccional.
- La Dirección de Gestión Humana Multicampus o su equivalente en la Seccional.

Parágrafo. El Comité de Desarrollo Profesional podrá invitar a representantes de otras unidades académicas, administrativas, o expertos, si el tema a tratar así lo amerita, con voz, pero sin voto. En caso de empate en la votación, la dirime por La Vicerrectoría Académica de la sede central o seccional correspondiente.

Capítulo II: Funciones

Artículo 48. Funciones.

El Comité de Desarrollo Profesional tendrá las siguientes funciones:

- El Comité de Desarrollo Profesional debe ser el órgano encargado de diseñar, formular, ejecutar y evaluar las directrices, los lineamientos, las políticas y los programas para los profesores de la Universidad, en términos académicos. De conformidad con la Dirección de Currículo Multicampus o quien haga sus veces.
- Revisar periódicamente los planes de desarrollo individual de los profesores propuestos por el Decano de la Escuela correspondiente.
- Emitir concepto sobre las promociones, creaciones, reemplazo de plazas de docentes que se deberá llevar al comité de Talento Humano.
- Revisar y avalar los perfiles de los profesores de manera previa a la convocatoria a profesor de planta, cátedra, visitante y ad honorem.
- Recomendar los postulantes para designación rectoral en aquellos casos que la convocatoria se declare desierta.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

- f. Formular los términos de la convocatoria de estímulos y distinciones a los profesores.
- g. Evaluar y dar concepto sobre la clasificación y promoción de los profesores de planta.
- h. Resolver las reclamaciones que se presenten respecto a las decisiones de clasificación y promoción de los profesores de planta.
- i. Recomendar al Rector General o de Seccional sobre los casos excepcionales en que se requiera contratar a un profesor para el ejercicio de la docencia en un nivel superior al de su titulación, siempre y cuando no se requiera título de idoneidad.
- j. Conceptuar sobre los casos excepcionales en que se requiera dispensar temporalmente del requisito de convalidación del título a profesores no residentes en el país.
- k. Revisar y realizar seguimiento al resultado de la evaluación integral de desempeño de los profesores de pregrado y posgrado, y proponer acciones de mejoramiento para el desarrollo profesoral; así como aquellas situaciones de incumplimiento reiterativo en sus deberes.
- l. Evaluar las solicitudes de capacitación de los profesores en maestría o doctorado, pasantía posdoctoral, entre otras, y presentarlas al Rector General o de Seccional para su aprobación.
- m. Avalar la vinculación de profesores por tiempo requerido, teniendo en cuenta la especialidad.
- n. Las demás que le asigne el Rector General o de Seccional, según el caso.

Parágrafo. En todo caso, en cumplimiento de estas funciones será el Rector General o Rector Seccional quien avale lo establecido, conceptuado o recomendado por este Comité.

Artículo 49. Sesiones.

El Comité sesionará ordinariamente una vez al mes. Podrá realizar reuniones no presenciales por comunicación simultánea o sucesiva. Sus decisiones, conceptualizaciones o recomendaciones se registrarán en actas para lo cual se nombrará un(a) secretario(a).

Artículo 50. Programa de cualificación y desarrollo del talento humano.

Este programa tiene como propósito cualificar al profesor universitario para lograr un óptimo desempeño personal, académico, investigativo y científico. Con esta finalidad se diseñan experiencias de aprendizaje que permiten su bienestar integral, impactando el proyecto de vida de los profesores, los procesos de formación, la transformación social y la visibilidad institucional.

Parágrafo. El programa contempla experiencias de formación propias de la Universidad, así como homologaciones y reconocimientos de competencias y de certificaciones internas y externas.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

TÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Capítulo I: Principios

Artículo 51. Principios orientadores.

El régimen disciplinario, orientado por el debido proceso consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual busca garantizar la convivencia de la comunidad universitaria mediante el respeto de los derechos y los deberes de los profesores, el reconocimiento de la identidad de la Universidad y el cumplimiento de las normas legales e institucionales, que gobiernan las relaciones universitarias.

Capítulo II: Responsabilidad

Artículo 52. Responsabilidad disciplinaria.

El profesor será investigado de conformidad con las faltas disciplinarias definidas previamente por el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato individual de trabajo y las demás disposiciones legales e Institucionales vigentes. Para todos los efectos, la responsabilidad disciplinaria se establecerá con independencia de la responsabilidad civil y penal ligada a la comisión de la falta.

Capítulo III: Régimen de inhabilidades, incompatibilidades, y conflictos de intereses

Artículo 53. Todos los profesores de la Universidad estarán sujetos al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses establecidos en la ley y demás normas especiales que resulten aplicables. Asimismo, deberán cumplir las políticas, reglamentos, procedimientos y demás disposiciones internas que la Universidad establezca sobre inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses, y actuar con sujeción a los principios de transparencia, imparcialidad, integridad y prevalencia del interés institucional.

Los profesores deberán informar oportunamente cualquier situación que pueda configurar una inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses al Decano de la Escuela correspondiente y este a su vez, dará traslado a Gestión Humana para el trámite correspondiente si es del caso, de conformidad con el conducto regular establecido por la Universidad.

TÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES

Capítulo I: Integración

Artículo 54. Integración.

Para efectos de interpretación y aplicación, se entienden integradas al presente Reglamento, entre otros, los siguientes documentos institucionales, disposiciones y lineamientos:

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA

a. **Documentos Institucionales:**

- . Proyecto Educativo Institucional.
- . Modelo Pedagógico Integrado.
- . Reglamento Interno de Trabajo.
- . Reglamento de Propiedad Intelectual,
- . Políticas y Protocolos.
- . Estatutos de las Facultades Eclesiásticas, de Filosofía y Teología

b. **Disposiciones y lineamientos:**

- . Labor docente.
- . Producción intelectual y su reconocimiento.
- . Español y lengua extranjera.
- . Evaluación integral de desempeño del profesorado.
- . Plan de desarrollo profesoral.
- . Programa de “Cualificación y Desarrollo del Talento Humano”.
- . Período sabático y pasantía posdoctoral.
- . Fomento a la investigación.
- . Programa de movilidad.
- . Reconocimiento de distinciones.
- . Convocatorias de carrera docente.

Capítulo II: Cláusula general de competencia, vigencia y transición

Artículo 55. Cláusula general de competencia.

Para todos los efectos, los asuntos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por el Rector General, quien podrá asumir directamente su conocimiento o remitirlos al Rector Seccional o al Consejo Académico General, de conformidad con los artículos 20 y 21 de los Estatutos Generales de la Universidad. En todo caso, dichas decisiones no podrán crear sanciones, restringir derechos, modificar condiciones laborales ni desconocer las competencias de los órganos colegiados o las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 56. Vigencia.

El presente Reglamento rige a partir del primero (01) de enero de 2027 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 57. Transición.

Al profesor de planta con contrato a término indefinido se le respetará la categoría docente que le fue asignada antes de la entrada en vigencia del presente reglamento.

Al profesor de planta con contrato a término fijo se le respetará la categoría docente que le fue asignada antes de la entrada en vigencia del presente reglamento.

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA



Si algún profesor no se encuentra categorizado al entrar en vigencia este reglamento, se le aplicará lo establecido para la clasificación por primera vez.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, a los 28 días del mes de agosto dos mil veintiséis (2026).


Padre Diego Marulanda Díaz
Presidente


Luis Fernando Giraldo Chavarriaga
Secretario

HUMANISTA, CIENTÍFICA Y TRANSFORMADORA