

# ESTATUTO PROFESORAL 2021



## CONSEJO ACADÉMICO

### RESOLUCIÓN NÚMERO 2 DE 2021

**Por medio de la cual se establece el Estatuto Profesorial de la Universidad Tecnológica de Bolívar y se derogan todas las disposiciones anteriores y contrarias al mismo.**

El Consejo Académico de la Universidad Tecnológica de Bolívar, en uso de sus facultades que le confiere los Estatutos Generales y

#### **Considerando.**

1. Que es función del Consejo Académico establecer las políticas de desarrollo académico, y aprobar las normas y reglamentos que regulan la actividad académica de la Universidad.
2. Que el Consejo Académico de la Universidad Tecnológica de Bolívar mediante la Resolución No 02 del 23 de septiembre de 2021 aprobada mediante el Acta Número 08 del 23 de septiembre de 2021, aprobó expedir el nuevo Estatuto Profesorial

#### **Resuelve**

**Primero:** Derogar el Estatuto Profesorial dado mediante la Resolución No. 03 de 2015 y todas las subsecuentes modificaciones, dejando sin efectos toda norma contraria y anterior al presente cuerpo normativo.

**Segundo:** Aprobar e implementar el Estatuto Profesorial descrito en el siguiente cuerpo normativo.

**Universidad Tecnológica de Bolívar**

**Cartagena de Indias, D. T. y C.**

**2021**

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO 1: GLOSARIO .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO 2: GENERALIDADES .....</b>	<b>7</b>
2.1. PERFIL DEL PROFESOR .....	7
2.2. FUNCIONES .....	8
2.3. DERECHOS Y DEBERES.....	9
<b>CAPÍTULO 3: TIPOS DE PROFESOR .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 4: ESCALAFÓN Y CATEGORÍAS.....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO 5: PROCESOS .....</b>	<b>19</b>
5.1. VINCULACIÓN .....	19
5.2. PROMOCIÓN.....	20
5.3. EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO PROFESORAL (EIDP).....	20
5.4. DESVINCULACIÓN .....	22
<b>CAPÍTULO 6: ASIGNACIÓN DOCENTE.....</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO 7: INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y DISTINCIONES .....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO 8: REMUNERACIÓN.....</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO 9: PARTICIPACIÓN EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO 10: INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA.....</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO 11: DISPOSICIONES TRANSITORIAS .....</b>	<b>30</b>

## CAPÍTULO 1: GLOSARIO

- € **Asignación Docente:** La asignación docente corresponde al número de horas semanales de docencia directa impartidas por un profesor. Esta asignación es programada cada semestre con base en los lineamientos de Vicerrectoría Académica.
- € **Autoevaluación:** Es el proceso mediante el cual cada profesor evalúa su desempeño haciendo una reflexión crítica sobre sus tareas y actividades con miras a establecer un proceso de mejoramiento continuo. Hace parte del esquema de Evaluación Integral del Desempeño Profesoral.
- € **Docencia:** Comprende el conjunto de acciones desarrolladas por los profesores para promover los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Se cuentan entre ellas, la elaboración, revisión y actualización de Planes de Curso y de los Sílabos, la planeación de las clases, los procesos de evaluación, calificación y retroalimentación de los cursos, el acompañamiento y atención a estudiantes, las salidas institucionales, y la asesoría de trabajos de grado.
- € **Escala Salarial:** Es el procedimiento que permite determinar la remuneración salarial del profesor en reconocimiento a su trabajo de manera articulada al Escalafón Profesoral.
- € **Escalafón Profesoral:** Escala de categorías por medio de la cual se reconocen, valoran y estimulan los logros y el trabajo académico de los profesores de carrera según criterios tales como formación, experiencia, desempeño académico y producción intelectual.
- € **Evaluación del jefe directo:** Es el proceso mediante el cual se evalúa el desempeño del profesor de acuerdo en el cumplimiento de los compromisos acordados con su jefe directo. Hace parte del esquema de Evaluación Integral del Desempeño Profesoral.
- € **Evaluación Docente:** Es el proceso mediante el cual se evalúa el desempeño del profesor de acuerdo con los resultados de instrumento de evaluación aplicado a los estudiantes. Hace parte del esquema de Evaluación Integral del Desempeño Profesoral.
- € **Evaluación Integral del Desempeño Profesoral (EIDP):** La evaluación es un proceso permanente de seguimiento y revisión del aporte de los profesores a las funciones sustantivas de la institución (docencia, investigación, proyección social y gestión académica) según su tipo de vinculación, y que contribuye en sentido formativo, a ofrecer retroalimentación respecto a su desempeño.
- € **Indicadores estratégicos de Facultad:** Son los indicadores de cada facultad alineados al Plan de Desarrollo Institucional - PDI y sirven para evaluar diversos aspectos de la facultad tales como Población, Investigación, Extensión, Saber-Pro, Acreditación, Internacionalización, y Gestión administrativa.
- € **Plan de Metas Anuales (PMA):** Es el instrumento que permite alinear los esfuerzos del cuerpo profesoral con el Plan de Desarrollo Institucional. Hace parte del esquema de Evaluación Integral del Desempeño Profesoral.
- € **Producción Intelectual (PI):** Se consideran actividades de producción intelectual aquellas que, tras el ejercicio reflexivo implicado en alguna de las funciones sustantivas de la Universidad, derivan en un producto, documento u obra que

enriquece de manera significativa el aporte de la institución a la construcción del conocimiento. Se mide por puntos según se describe en el Reglamento de Valoración de la Producción Intelectual.

- € **Profesor (a):** Persona vinculada a la UTB para desarrollar labores y actividades académicas y relacionadas con las funciones sustantivas de docencia, investigación proyección social y extensión, gestión académica y gestión administrativa, puede ser de tiempo completo, de medio tiempo, tiempo parcial.
- € **Unidades académicas:** Aquellas relacionadas con las funciones sustantivas de docencia.

## CAPÍTULO 2: GENERALIDADES

Artículo 1. El Estatuto Profesorial es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones entre la Universidad Tecnológica de Bolívar y todo su cuerpo profesoral. Regula y organiza las funciones, derechos y deberes, perfil del profesor, tipo de profesores, escalafón y categorías, procesos de vinculación, promoción, evaluación, desvinculación, la asignación docente, los incentivos estímulos y distinciones, la remuneración y la participación en los órganos de gobierno. El Estatuto forma parte integral del contrato de trabajo que la Universidad Tecnológica de Bolívar celebra con cada miembro del cuerpo profesoral, tal como constará en los respectivos contratos.

Artículo 2. El Estatuto Profesorial está fundamentado en la Visión y la Misión de la Universidad y, en consecuencia, tiene en cuenta para su aplicación, las políticas y objetivos declarados en sus Estatutos Generales, Proyecto Educativo Institucional, Plan de Desarrollo Institucional, Reglamento Interno de Trabajo y demás reglamentos institucionales.

Artículo 3. Al tenor de lo establecido en los Estatutos Generales de la Universidad, corresponde al **Consejo Académico** aprobar, modificar o suspender los efectos de las disposiciones del presente Estatuto.

Artículo 4. El Estatuto rige para la Universidad Tecnológica de Bolívar y obliga a su cumplimiento sin excepción a todo su cuerpo profesoral. Corresponde a la Rectoría, las Vicerrectorías Académica y Administrativa, a las Decanaturas y a las Direcciones, Secretarios Académicos y Coordinaciones de cada Programa Académico, divulgarlo y velar por su cumplimiento.

Artículo 5. Corresponde a la Secretaría General disponer los medios para la divulgación del Estatuto Profesorial.

### 2.1. PERFIL DEL PROFESOR

Artículo 6. El profesor de la Universidad Tecnológica de Bolívar es un profesional altamente calificado, apasionado por el saber, por la construcción y pertinencia social del conocimiento y comprometido con la transformación de su entorno y con los procesos de aprendizaje de sus estudiantes. Pone al servicio de los mismos sus aptitudes, conocimientos y habilidades para contribuir a su desarrollo integral, a la consolidación de un carácter ético y a la promoción de una actitud crítica frente al conocimiento.

Artículo 7. Los profesores dependen jerárquicamente del Decano.

Artículo 8. La actividad de los profesores de la Universidad Tecnológica de Bolívar se orienta, en coherencia con los objetivos de la educación superior, a las funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social y extensión, y otras funciones como la gestión académica y la gestión administrativa según se describen en el presente Estatuto.

Parágrafo 1: La asignación en cargos de **gestión académica** se dará por encargo especial por un periodo de tres (3) años, y la permanencia en dichos cargos podrá ampliarse hasta por dos periodos iguales adicionales. El profesor que ejerza funciones de gestión académica no perderá su condición de profesor ni los derechos y deberes que le otorga el presente Estatuto.

Artículo 9. El profesor de la Universidad Tecnológica de Bolívar, asumiendo los valores institucionales, es un profesional:

- Con la habilidad de agenciar las capacidades individuales y grupales de miembros de la institución en función de su contribución a los objetivos de la misma y al desarrollo local, regional y nacional (**Liderazgo**).
- Capaz de cumplir con altos estándares de calidad los compromisos inherentes al ejercicio de sus funciones (**Excelencia**).
- Que reconoce, aprecia y valora las cualidades del otro y comprende de manera integral sus derechos y deberes (**Respeto**).
- Comprometido con la atención oportuna y adecuada a toda la comunidad (**Servicio**).
- Que participa de iniciativas orientadas al mejoramiento de la calidad de vida y el consecuente desarrollo del entorno institucional, local y regional (**Responsabilidad social**).
- Comprometido con el logro de los objetivos y metas de la Institución (**Compromiso con el logro**).
- Capaz de comunicar claramente sus motivaciones, intenciones y objetivos, y de rendir cuentas sobre sus actividades (**Transparencia**).

Artículo 10. Los profesores tienen completa libertad de cátedra en el desarrollo de sus clases conforme a lo contenidos aprobados en los Planes de Curso, así como en el desarrollo de sus proyectos de investigación y en la publicación de sus resultados.

## 2.2. FUNCIONES

Artículo 11. El profesor de la Universidad Tecnológica de Bolívar contribuye al desarrollo de las funciones sustantivas de la universidad, a saber: docencia, investigación, proyección social y la extensión, así como a funciones de gestión académica y gestión administrativa.

Artículo 12. La **docencia** comprende el conjunto de acciones desarrolladas por los profesores para promover los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Se cuentan entre ellas, la elaboración, revisión y actualización de Planes de Curso y de los Sílabos<sup>1</sup>, la planeación de las clases, los procesos de evaluación, calificación y retroalimentación de los cursos, el acompañamiento y atención a estudiantes y la asesoría de trabajos de grado.

---

<sup>1</sup> Se entiende como Plan de Curso el documento oficial aprobado por el Comité Curricular del programa, mientras que el Sílabo es un documento basado en el anterior y en el cual se detallan las actividades y fechas de cada semestre y es ajustado por el profesor y entregado a los estudiantes en la primera semana de clases.



Artículo 13. La **investigación** comprende el conjunto de acciones desarrolladas por los profesores para la generación de nuevo conocimiento y para promover la formación del pensamiento científico y de habilidades investigativas en los estudiantes. Este conocimiento debe ser pertinente y reconocido por la comunidad académica a través del desarrollo de proyectos de investigación y la publicación de sus resultados. Todos los resultados de investigación están sujetos a la política de propiedad intelectual de la UTB.

Artículo 14. La **proyección social y la extensión** comprende las iniciativas a través de las cuales el profesor pone el quehacer docente e investigativo de la universidad al servicio de las necesidades sociales y empresariales del entorno. Esto comprende la formulación y desarrollo de proyectos de asesoría y consultoría, proyectos de interés institucional y el diseño y desarrollo de cursos de educación permanente, la organización y desarrollo de eventos, participación en comités externos, entre otros.

Artículo 15. La **gestión académica** comprende las tareas mediante las cuales el profesor contribuye a la consolidación y desarrollo de la institución. Incluye las responsabilidades correspondientes a decanaturas, secretarías académicas, direcciones de programa, coordinaciones de áreas, la participación en los comités de naturaleza académica, en procesos de aseguramiento de la calidad y cualquier otra a la que le corresponda asistir o sea invitado.

Artículo 16. La **gestión administrativa** comprende las tareas mediante las cuales el profesor contribuye a gestionar recursos y al desarrollo de actividades relacionadas con la creación, promoción, proyección y ejecución de los programas académicos, investigativos y de extensión de la UTB, además del apoyo a la institución en actividades conexas con su buen funcionamiento.

Artículo 17. El Rector podrán encargar a algún miembro del cuerpo profesoral en cargos administrativos sin que ello implique la pérdida de su condición de profesor.

Artículo 18. Los profesores deben velar por el cumplimiento del Plan de Curso aprobado por el **Comité Curricular** del programa y ajustarlo en el formato de Sílabo oficial de la UTB.

## 2.3. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 19. **Derechos:** El profesor de la Universidad Tecnológica de Bolívar tiene derecho a:

- a. Ser tratado con respeto, como corresponde a su dignidad humana y a no ser discriminado de conformidad con el artículo trece de la Constitución Nacional.
- b. Ser informado oportunamente de las normas, reglamentos y disposiciones emitidas por la Institución.
- c. Asumir responsabilidades de acuerdo con las políticas establecidas por la institución.
- d. Conocer los criterios e instrumentos con base en los cuales será evaluado su desempeño.

- e. Desarrollar con libertad y autonomía su actividad docente, investigativa, proyección social y extensión con el propósito de impulsar, desde su campo de acción, la misión y la visión institucional.
- f. Desarrollar su actividad docente en el marco de la libertad de expresión, de pensamiento y de cátedra.
- g. Compartir y publicar los resultados de su trabajo académico, investigativo o artístico sin afectar acuerdos con terceros o con la Universidad y de conformidad con el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad y a que dicha producción sea reconocida, valorada y protegida.
- h. Ascender en el Escalafón Profesorar como reconocimiento a sus logros y méritos académicos cuando aplique según la modalidad de su vinculación de acuerdo con las condiciones establecidas en estos estatutos.
- i. Participar y beneficiarse de los programas institucionales orientados a la formación docente, la actualización académica y el desarrollo integral.
- j. Elegir o ser elegido representante ante los diferentes organismos de gobierno de la Universidad de acuerdo con la reglamentación de la institución.
- k. Usar los servicios que ofrece la Universidad, así como su infraestructura física, tecnológica, equipos y demás recursos educativos para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la disponibilidad y la planeación institucional.
- l. Participar en eventos académicos, culturales, convocatorias y comités, siguiendo los procedimientos institucionales definidos para ello.
- m. Participar en representación de la Universidad en actividades externas asociadas al ejercicio de sus funciones o cuando sea delegado por la institución de conformidad con sus disposiciones.
- n. Responder por las actividades de gestión administrativa que le sean delegadas.
- o. Recibir una remuneración justa, acorde con los resultados de los procedimientos de evaluación, establecidos en este estatuto.
- p. Contar con la garantía de la confidencialidad de sus datos personales de conformidad con la ley y disposiciones institucionales.

Artículo 20. **Deberes:** El profesor de la Universidad Tecnológica de Bolívar tiene el deber de:

- a. Respetar los derechos fundamentales de todas las personas en virtud de su dignidad humana, no discriminar, promover un buen trato entre los miembros de la comunidad y ser respetuoso de la opinión de los demás.
- b. Conocer, cumplir y hacer cumplir las normas, reglamentos y disposiciones emitidas por la Institución y mantener el orden, la moralidad y el respeto por las leyes.
- c. Cumplir con la jornada de trabajo y las responsabilidades asignadas de acuerdo con las políticas establecidas por la institución y realizar con diligencia y responsabilidad, de conformidad con la normatividad institucional, las funciones para las cuales fue contratado.
- d. Participar en los procesos de autoevaluación, acreditación, registro calificado y demás procesos relacionados con el fortalecimiento de la calidad o el cumplimiento de políticas institucionales o nacionales.
- e. Cumplir con la entrega de soportes y evidencias relacionadas con los procesos de evaluación del desempeño y participar de las reuniones programadas para ello.

- f. Propiciar una aproximación científica, dialógica y participativa a la construcción del conocimiento.
- g. Desarrollar su actividad docente en el marco de la responsabilidad intelectual y los lineamientos curriculares de la institución, respetando y fomentando la libertad de pensamiento y de opinión en todos los ámbitos de la actividad institucional.
- h. Cumplir con el reglamento de propiedad intelectual de la universidad, las políticas derivadas de éste y lo dispuesto por la Ley.
- i. Planear y trabajar intencionadamente en función de su desarrollo personal, profesional y profesoral en concordancia con los lineamientos institucionales, en procura de un mejoramiento continuo.
- j. Participar activamente de las actividades institucionales organizadas en favor de su formación docente.
- k. Participar en el proceso de elección de representantes de los profesores ante los organismos de gobierno de la Universidad y velar por el cumplimiento de los lineamientos institucionales establecidos para los procesos electorales.
- l. Hacer uso eficiente y racional de los recursos y servicios institucionales y responder por la conservación de los bienes y recursos confiados a su custodia y administración.
- m. Cumplir los procedimientos institucionales definidos para la participación en eventos académicos, culturales, convocatorias y comités.
- n. Proteger el buen nombre, el prestigio y la reputación de la Universidad, sus profesores, directivos, estudiantes y/o personas vinculadas a la misma.
- o. Mantener la confidencialidad en relación con los programas, investigaciones, convenios, proyectos y procedimientos a fin de no ocasionar perjuicios a la institución.
- p. Informar y solicitar autorización para la participación en proyectos y cualquier otra actividad externa relacionada con las funciones sustantivas de la institución.
- q. Utilizar las herramientas tecnológicas autorizadas por la institución, el correo institucional para toda comunicación oficial, la plataforma LMS<sup>2</sup> institucional para el desarrollo de las actividades profesoras y los medios tecnológicos y de comunicación institucionales destinados al almacenamiento de la información relacionada con sus funciones.
- r. Declarar explícitamente cuando no está hablando en representación de la institución.

Artículo 21. La Universidad, a través de la Vicerrectoría Académica, velará por el cumplimiento de todos los derechos y deberes de los profesores que consigna este Estatuto.

Artículo 22. Todo profesor deberá conocer y acatar el Código de Ética y Buen Gobierno de la UTB y revelar las situaciones que impliquen conflicto de interés para ellos o para la universidad y demás disposiciones contempladas en este documento.

Artículo 23. Con el fin de preservar la independencia política de la Universidad, los Profesores de Planta no podrán ocupar posiciones de dirección en partidos políticos ni postularse a cargos públicos de elección.

Artículo 24. El procedimiento disciplinario y las sanciones correspondientes se impondrán de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la institución.

---

<sup>2</sup> Learning Management System

Artículo 25. La comisión de una falta disciplinaria dará lugar a la imposición de las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución.

## CAPÍTULO 3: TIPOS DE PROFESOR

Artículo 26. Los profesores de la Universidad Tecnológica de Bolívar se clasifican de la siguiente manera:

- I. **Profesor de Planta:** Es aquel que se vincula a la Universidad Tecnológica de Bolívar como profesor de tiempo completo, profesor de medio tiempo o tiempo parcial. Puede ser:
  - i. **Profesor de Carrera:** Está en el Escalafón Profesor. El profesor de carrera puede estar vinculado de tiempo completo, de medio tiempo o tiempo parcial a la Universidad. En el caso de los profesores con vinculación de tiempo completo, su contrato incluye una cláusula de dedicación exclusiva a la Universidad de acuerdo con lo estipulado en su contrato de trabajo para realizar actividades de docencia, investigación, proyección social y extensión gestión académica y administrativa.
  - ii. **Docente Especial:** Es aquel que se vincula a la institución en atención a su trayectoria y méritos docentes. Se dedica principalmente a la docencia y no está en el Escalafón Profesor.
  - iii. **Profesor Invitado:** Es aquel a quien se vincula para ejercer tareas de docencia, investigación y/o proyección social y extensión. No será incorporado al Escalafón Profesor, pero su labor se sujeta en todo momento a los reglamentos vigentes y a los términos específicos de su contratación.
  
- II. **Profesor Catedrático:** Es aquel vinculado para realizar labores de docencia por un determinado número de horas de clase y su carga académica inferior a la de uno de medio tiempo de la misma universidad.
  
- III. **Asistente Graduado:** Es aquel estudiante de maestría de investigación o doctorado de la Universidad Tecnológica de Bolívar que recibe asignación de horas de cátedra en programas de pregrado bajo la supervisión de su tutor.
  
- IV. **Conferencista:** Es aquel vinculado para realizar seminarios u otras actividades de formación, quienes cumplen una labor educativa transitoria y específica.
  
- V. **Profesor honorario:** Es aquel que colabora de manera permanente o esporádica en actividades relacionadas con las funciones sustantivas de la UTB, y la sociedad y cuyos aportes han generado avances académicos y de proyección institucional. El reconocimiento no conlleva vinculación laboral, o retribución económica derivada de su nombramiento.

Parágrafo 1: La participación de los Profesores de Planta en conferencias, seminarios, talleres o cualquier otra actividad de naturaleza académica o profesional deberá hacerse siempre a nombre de la UTB.

Parágrafo 2: El Profesor de Carrera con vinculación de tiempo completo no podrá contratar con otras instituciones. Solo se evaluarán excepciones en los casos en los cuales se actúe

en el marco de convenios de colaboración interinstitucional de la Universidad o en los casos en los que sea autorizado por la Vicerrectoría Académica.

## CAPÍTULO 4: ESCALAFÓN Y CATEGORÍAS

Artículo 27. **Profesor Instructor:** Es la categoría de ingreso a la universidad para profesores sin experiencia, es una categoría de prueba y transitoria.

Artículo 28. **Profesor Asistente:** Es la categoría de ingreso para los profesores con título doctoral que se vinculan a la UTB de conformidad con la evaluación que se lleve a cabo en el respectivo proceso y/o aquellos que continúan sus funciones luego de la finalización de su programa de doctorado en el marco del plan de formación avanzada. Es un profesor que logra demostrar su desempeño en alguna de las funciones sustantivas de docencia, investigación y/o extensión.

Artículo 29. **Profesor Asociado:** Es un profesor que cumple a cabalidad con el perfil de profesor UTB y ha hecho aportes significativos a las funciones sustantivas de la UTB.

Artículo 30. **Profesor Titular:** Es un profesor que ha cumplido de manera sobresaliente con el perfil de profesor UTB y ha hecho aportes significativos a las funciones sustantivas de la UTB. Cuenta con reconocimiento nacional e internacional en su campo disciplinar. El profesor titular representa el arquetipo de profesor de la UTB y sirve como referencia profesional y ética al resto de la comunidad.

Artículo 31. Las categorías del Escalafón Profesorial son **Instructor, Asistente, Asociado y Titular** y los requisitos de ingreso a cada una son los siguientes:

1. **Profesor Instructor:** Acreditar título de maestría. La permanencia en esta categoría será de mínimo dos (2) años y de máximo cuatro (4) años. Para la clasificación en esta categoría no es necesaria experiencia ni producción intelectual previas, aunque ambas son deseables. Si ha estado vinculado a la institución como profesor catedrático o en otra figura, debe tener una calificación promedio en la evaluación integral de desempeño profesoral no inferior a 70% durante el tiempo de permanencia. Esta categoría no requiere demostrar dominio de inglés, aunque es un elemento que será considerado durante el proceso de selección.
2. **Profesor Asistente:** Acreditar al menos título de maestría y mínimo dos (2) años de experiencia, una productividad intelectual no inferior a 150 puntos, nivel B1 de inglés según la clasificación del Marco Común Europeo y una calificación promedio en la evaluación integral de desempeño profesoral no inferior a 80% durante el tiempo de permanencia en la categoría anterior, cuando se trate de profesores vinculados a la institución. La permanencia en esta categoría será de mínimo cuatro (4) años. Esta es la categoría de ingreso o clasificación en el escalafón de profesores con título de doctorado.
3. **Profesor Asociado:** Acreditar título de doctorado, al menos seis (6) años de experiencia docente, una productividad intelectual no inferior a 500 puntos acumulados durante su pertenencia a la categoría anterior, nivel B2 de inglés según la clasificación del Marco Común Europeo, estar escalafonado en categoría Profesor Asistente y una calificación promedio en la evaluación integral de desempeño profesoral no inferior a 80% en los años de permanencia en la categoría anterior. La permanencia en esta categoría será de mínimo siete (7)

años. Como requisito para el acenso a esta categoría el profesor deberá sustentar su línea de investigación y los resultados obtenidos ante el **Comité de Facultad** con la participación (calificación) de dos pares externos reconocidos escogidos por el Decano, quienes evaluarán la postulación y recomendarán al Comité de Vinculación y Desarrollo Profesorado sobre la decisión.

- 4. Profesor Titular:** La categoría de Profesor Titular es un reconocimiento a la trayectoria académica y al prestigio profesional de una persona. Para ser escalafonado en esta categoría se deberá acreditar título de doctorado, estar escalafonado en categoría Profesor Asociado y al menos trece (13) años de experiencia docente, destacarse por su labor docente, investigativa, de extensión y/o de gestión académica, tener una producción intelectual no inferior a 1050 puntos acumulados durante su pertenencia a la categoría anterior, una calificación promedio en la evaluación integral de desempeño profesoral no inferior a 80% en los años de permanencia en la categoría anterior y nivel B2 de inglés según la clasificación del Marco Común Europeo. Iniciado el proceso de convocatoria de escalafonamiento, el profesor debe ser postulado ante el **Consejo Académico** por el Decano con el visto bueno del **Comité de Facultad**. Aprobada esta solicitud, se realizará una defensa en la que el profesor aspirante a ser promovido a Profesor Titular presenta el balance e impacto de su programa de investigación con la participación de dos pares externos reconocidos, avalados por el Vicerrector Académico, quienes evaluarán la postulación y recomendarán al **Consejo Académico** sobre la decisión.

Parágrafo 1: Sólo serán válidos para ascender en el Escalafón los títulos obtenidos en áreas relacionadas con el campo académico de desempeño del profesor y en relación con el programa académico al cual está vinculado.

Parágrafo 2: La obtención de dos o más títulos de un mismo nivel de pregrado o de posgrado no equivale en ningún caso a un título de nivel superior.

Parágrafo 3: En caso de que el profesor haga parte del plan de formación avanzada de la UTB, el tiempo de desarrollo de sus estudios Doctorales hace parte del tiempo de permanencia mínimo considerado para ascender en el escalafón.

Parágrafo 4: Los periodos otorgados por licencia de maternidad y paternidad serán contados como parte constitutiva de los periodos de permanencia mínima exigida en cada categoría.

Parágrafo 5: El nivel B2 de inglés podrá ser homologado cuando el programa de estudios de posgrado cursado por el profesor haya sido obtenido de manera presencial en una universidad de un país angloparlante.

Parágrafo 6: La competencia en inglés para la cual se requiere el nivel B2 es la de producción escrita y puede ser evidenciada a través de las pruebas estandarizadas internacionales o con al menos dos publicaciones en los últimos dos años en inglés tipo WoS o Scopus de los cuartiles uno o dos como autor principal o autor de contacto. En ambos casos el requisito debe ser avalado por el Centro de Idiomas.

Artículo 32. Para todas las categorías del Escalafón, excepto la de Titular, los profesores provenientes de universidades de reconocido prestigio nacional o internacional que ingresen



como profesores de Carrera, se les podrá homologar la categoría docente a la que pertenecían en la anterior institución por la que se determine como su equivalente en la UTB por el **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional**.

Artículo 33. **Docente Especial:** El Docente Especial será designado, en atención a su trayectoria y méritos docentes. Deberá acreditar título de maestría, al menos dos (2) años de experiencia y, mínimo nivel B1 de inglés según la clasificación del Marco Común Europeo y lineamientos del Centro de Idiomas de la Universidad. El Docente Especial tendrá dedicación prioritaria a la docencia y un plan de trabajo coherente con este objetivo. No hace parte del Escalafón Profesional.

Artículo 34. **Profesor Invitado:** Será designado en atención a sus méritos académicos e investigativos, en virtud de su trayectoria y demás requisitos contemplados en el proceso de vinculación para profesores de carrera. La contratación estará enmarcada en un plan de trabajo previamente acordado por la facultad. No hace parte del Escalafón Profesional.

Artículo 35. **Profesor Catedrático:** El ingreso de los profesores de cátedra se realizará en el marco del Proceso de Vinculación definido por el **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional** y coordinado por el Departamento de Asuntos Profesorales y Proyectos Especiales. Podrán ser postulados para ser vinculados a las Facultades a través de un proceso de convocatoria abierta, cumplidos los requisitos mínimos para ser ubicados en alguna de las tres categorías en las que se clasifican.

Artículo 36. El profesor de cátedra se clasifica en tres categorías: I, II y III, a saber:

- **Categoría I:** Aquel profesor con título universitario de Maestría, que acredita una experiencia profesional de mínimo dos años y certifica suficiencia en inglés en nivel A1 o A2.
- **Categoría II:** Aquel profesor con título universitario de Maestría, que acredita una experiencia profesional de mínimo cinco años, experiencia docente de mínimo dos años y certifica suficiencia en inglés en nivel B1.
- **Categoría III:** Aquel profesor con título universitario de Maestría o Doctorado, acredita una experiencia profesional de mínimo ocho años, experiencia docente de mínimo cuatro años y certifica suficiencia en inglés en nivel B2.

Parágrafo 1: El nivel B2 de inglés podrá ser homologado cuando el programa de estudios de posgrado cursado por el profesor haya sido obtenido de manera presencial en una universidad de un país angloparlante.

Artículo 37. En el caso de los profesores adscritos al Centro de Idiomas, sin importar su categoría o tipo de contratación, el requisito de inglés será determinado por política de Centro de Idiomas.

Artículo 38. Son responsabilidades del Profesor de Cátedra de la Universidad Tecnológica de Bolívar:

- a) Orientar sus cursos siguiendo los estándares académicos de la UTB, los principios pedagógicos y los Planes de Curso determinados por el Comité Curricular del programa.
- b) Dar a conocer a los estudiantes el Sílabo al inicio de las actividades académicas en cada período.
- c) Destinar al menos una hora semanal a la atención y asesoría de los estudiantes matriculados en sus cursos.
- d) Participar de las jornadas de inducción y de las actividades correspondientes al Plan de formación inicial para nuevos profesores coordinador por Excelencia Docente y Apoyo al Aprendizaje (EXDA).
- e) Asistir a las reuniones, **Comités Curriculares** o **Consejos de Facultad**, cuando sea convocado de manera ocasional o permanente, y dentro de sus limitaciones de tiempo, en los cuales se considere oportuna y adecuada su participación en el diseño, evaluación y puesta en marcha de programas académicos.

Artículo 39. **Asistente Graduado:** Estudiantes de tiempo completo que luego de ser aceptados por el programa de Maestría o Doctorado correspondiente, se vinculan a la institución para impartir horas cátedra. Es una categoría que se mantiene vigente mientras el estudiante cursa su programa académico.

Artículo 40. **Profesor Honorario:** Es un título honorífico para el profesor cuyos aportes han generado avances académicos y de proyección institucional para la UTB y la sociedad. El reconocimiento no conlleva vinculación laboral, o retribución económica derivada de su nombramiento.

## CAPÍTULO 5: PROCESOS

### 5.1. VINCULACIÓN

Artículo 41. El ingreso en el Escalafón es determinado por el **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional** en el marco del proceso de vinculación. Éste evaluará el cumplimiento de los requisitos de los profesores postulados y aprobará o no su ingreso.

Artículo 42. De acuerdo con lo establecido en el Reglamento Orgánico, los procesos y procedimientos de vinculación serán determinados por el **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional**.

Artículo 43. La selección de profesores se hará por convocatoria, para lo cual el aspirante debe aportar los siguientes documentos:

- Hoja de Vida
- Certificados de estudios y títulos obtenidos
- Certificados de formación y experiencia
- Evidencias de producción intelectual
- Distinciones académicas, premios y reconocimientos obtenidos
- Resultados de las pruebas de suficiencia de inglés o soportes equivalentes

Artículo 44. El **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional**, a solicitud de cada **Decanatura** y conforme al presente Estatuto Profesional, valorará la hoja de vida de los aspirantes a docencia.

Artículo 45. Los títulos otorgados en el exterior deberán ser convalidados de acuerdo con la reglamentación que para tal fin expide el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 46. En el proceso de vinculación solo será considerada para efectos de Escalafonamiento la Producción Intelectual de los últimos 5 años.

Artículo 47. El **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional** aprobará las contrataciones de Profesores de Carrera, Docentes Especiales y Profesores Invitados. La contratación de los otros tipos de profesores será informada en el marco del comité y solo se llevarán para su aprobación aquellos casos que involucren alguna consideración de excepcionalidad.

Artículo 48. **Profesor de Carrera:** En cada proceso de vinculación, el profesor de Carrera seleccionado será escalafonado en alguna de las categorías del presente Escalafón Profesional con base en los resultados de la evaluación de su hoja de vida y la valoración de su producción intelectual de acuerdo con el Reglamento de Valoración de la Producción Intelectual.

Artículo 49. Los profesores de Carrera que se vinculan por primera vez a la institución podrán ingresar al escalafón a las categorías Instructor o Asistente, según cumplimiento de

los requisitos. El ingreso a la categoría de Asociado debe ser sustentado por el decano correspondiente y será autorizado por el **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional**.

## 5.2. PROMOCIÓN

Artículo 50. La promoción en el Escalafón es determinada por el **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional** en el marco de una convocatoria de escalafonamiento aprobada por el mismo Comité. Éste evaluará el cumplimiento de los requisitos de los profesores postulados y aprobará o no promoción.

Artículo 51. La promoción de los profesores de Carrera se dará de acuerdo con lo estipulado en las categorías del Escalafón Profesional por medio de las cuales se reconocen, valoran y estimulan los logros y el trabajo académico de los profesores de carrera según criterios tales como formación, experiencia, desempeño académico y la producción intelectual.

Artículo 52. Para los profesores de Carrera, el **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional** dará apertura cada dos años a una convocatoria para ascenso en el escalafón de los profesores que cumplan con los requisitos establecidos para ello en este Estatuto. La convocatoria tendrá en consideración la disponibilidad de cupos definida por la Institución para cada categoría. En caso de disponibilidad limitada de cupos, estos serán concursables entre los aspirantes.

Artículo 53. El proceso de clasificación de los profesores de cátedra en las distintas categorías se realizará semestralmente y se tendrá en cuenta el cumplimiento de los requisitos descritos en el presente Estatuto.

Artículo 54. En el proceso de ascenso en el escalafón en ningún caso será considerada como vigente la Producción Intelectual por fuera de una ventana de 10 años.

Artículo 55. Para el ascenso a las categorías de Asociado y Titular, será requisito acreditar al menos un artículo en revistas indexadas en Q1 o Q2.

## 5.3. EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO PROFESORAL (EIDP)

Artículo 56. La EIDP es un proceso permanente que se consolida al final de cada año mediante la revisión de diversos instrumentos que permiten medir el esfuerzo y la dedicación de cada profesor. Este proceso evaluativo tiene un carácter formativo y se orienta al mejoramiento continuo de la docencia, la investigación, la proyección social, la extensión y la gestión académica.

Artículo 57. La evaluación integral del desempeño profesoral se deberá aplicar a todos los profesores de la Universidad a excepción del Profesor honorario. El proceso de evaluación es liderado por la **Vicerrectoría Académica** e implementado por el **Departamento de**

**Asuntos Profesorales y Proyectos Especiales** con la participación de diferentes instancias evaluadoras y unidades de apoyo.

Artículo 58. La Evaluación Integral de Desempeño de los Profesores se determinará de la siguiente manera:

- I. **Profesores de Carrera:** se basará en los siguientes componentes:
  - a) Autoevaluación
  - b) Evaluación del Jefe Directo
  - c) Evaluación Docente
  - d) Cumplimiento de Plan de Metas Anuales
  
- II. **Profesores Especiales, Catedráticos y Asistentes Graduados:** se basará en los siguientes componentes:
  - a) Autoevaluación
  - b) Evaluación del Jefe Directo
  - c) Evaluación Docente
  
- III. **Profesores Invitados:** se basará en los siguientes componentes:
  - a) Autoevaluación
  - b) Evaluación del Jefe Directo
  - c) Evaluación Docente
  - d) Cumplimiento del Plan de Trabajo

Parágrafo 1: La Evaluación de Desempeño de los Decanos se basará en los siguientes componentes, cada uno de los cuales tendrá los siguientes porcentajes:

- a) Cumplimiento de PMA del Decano
- b) Cumplimiento de las metas de los profesores de la facultad según PMA
- c) Avances en los indicadores Estratégicos de Facultad
- d) Evaluación del jefe

Parágrafo 2: Los resultados de la EIDP son recopilados, custodiados y analizados por el **Departamento de Asuntos Profesorales y Proyectos Especiales**.

Parágrafo 3: La Evaluación de Desempeño de los Profesores de Carrera que se encuentren en comisión de estudios se basará en los informes anuales de avance de su proceso de formación. La evaluación del informe anual estará a cargo del decano y se constituye en la calificación de la evaluación integral del desempeño profesoral.

Parágrafo 4: La Vicerrectoría Académica emitirá una política de ponderación de los aspectos a evaluar de acuerdo al tipo de profesor.

Artículo 59. El Plan de Metas Anuales (PMA) es un instrumento de evaluación, alineado con el Plan de Desarrollo Institucional y hace parte del proceso de EIDP, es de aplicación anual y es reglamentado por la **Vicerrectoría Académica**.

Artículo 60. La calificación de la Evaluación Integral del Desempeño Profesoral ubica el desempeño del Profesor en la siguiente Escala de Valoración, a saber:

- Insuficiente.....0 – 69,9%
- Aceptable.....70 – 79,9%
- Bueno.....80 – 89,9%
- Excelente.....90 – 100,0%

Artículo 61. El Departamento de Asuntos Profesorales y Proyectos Especiales presentará un informe anual con los resultados de la Evaluación Integral de Desempeño Profesor al **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesor al**.

#### 5.4. DESVINCULACIÓN

Artículo 62. La desvinculación de la planta profesoral es una consecuencia de la terminación del contrato laboral por las causas contempladas en la ley y en el contrato de trabajo.

Artículo 63. En el caso de los Profesores de Carrera la terminación del contrato laboral implica la desvinculación del escalafón.

Parágrafo: En caso de licencias y/o comisiones de estudio, el profesor conservará su categoría en el escalafón.

## CAPÍTULO 6: ASIGNACIÓN DOCENTE

Artículo 64. La UTB implementará una política de asignación docente que considere los perfiles de los profesores respecto de las funciones sustantivas y encargos académicos o administrativos con el fin de optimizar dicha asignación y potenciar las capacidades de todos los profesores.

Artículo 65. La política de asignación docente será expedida por la **Vicerrectoría Académica** y podrá ser revisada y modificada cada semestre de acuerdo con criterios de calidad académica y viabilidad administrativa. Las excepciones a esta asignación deberán ser aprobadas por la Vicerrectoría Académica.

Artículo 66. La asignación docente de los profesores de planta se hará primordialmente con cursos de pregrado. No obstante, por decisión de la decanatura respectiva, los profesores pueden completar su asignación docente con cursos de posgrado.

## CAPÍTULO 7: INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y DISTINCIONES

Artículo 67. La Universidad Tecnológica de Bolívar adoptará programas de incentivos para los profesores de acuerdo con sus objetivos, misión, visión, metas y direccionamiento estratégico y dentro del marco de la EIDP.

Artículo 68. Con el objetivo de reconocer una alta calidad en el desempeño de las funciones sustantivas de la Universidad y de exaltar la labor de los miembros de la comunidad académica, el **Consejo Académico** podrá conceder las siguientes distinciones:

- a) **Premio a la Excelencia del Desempeño del Profesor:** Se entregará anualmente a los cinco profesores con mejores resultados en el proceso de evaluación integral de desempeño del profesor. El puntaje anual se calculará ponderando aritméticamente los resultados de cada semestre académico. Se entregará en las categorías de profesor de Planta y de Cátedra.
- b) **Distinción al Mérito Docente:** Se entrega al profesor cuyo desempeño ha evidenciado una práctica pedagógica efectiva e innovadora, de cara a los procesos de aprendizaje de sus estudiantes, con resultados sistematizados, replicables y publicables. Esta distinción podrá ser entregada en las categorías de Profesor de Planta y Profesor Catedrático.
- c) **Distinción al Mérito Científico:** Se entrega al profesor que haya realizado una notable labor en el campo de la investigación científica y haya alcanzado a través de publicaciones indexadas en revistas de alto impacto, un importante reconocimiento nacional e internacional. Esta distinción solo podrá ser entregada a un Profesor de Carrera.
- d) **Distinción al Mérito en la Proyección Social:** Se entrega al profesor que haya demostrado una participación activa en la proyección social de la UTB por medio de un trabajo conjunto con organizaciones públicas, privadas o comunitarias con miras a contribuir al desarrollo local y regional. Esta distinción solo podrá ser entregada a un Profesor de Planta.
- e) **Distinción al Mérito en la Internacionalización:** Se entrega al profesor que haya evidenciado la incorporación exitosa de estrategias orientadas a desarrollar competencias internacionales, globales e interculturales en sus estudiantes, con resultados sistematizados, replicables y publicados. Esta distinción podrá ser entregada en las categorías de profesor de planta y profesor catedrático.
- f) **Distinción al Mérito en la Gestión Académica:** Se entrega al profesor que en el ejercicio de su gestión académica ha contribuido de manera significativa al fortalecimiento y posicionamiento de la Universidad, la facultad o el programa al cual se encuentra vinculado. Esta distinción solo podrá ser entregada a un Profesor de Carrera.
- g) **Profesor Meritorio:** Es un reconocimiento honorífico que se otorga por una sola vez a un profesor que se haya desempeñado por lo menos durante cinco (5) años como profesor de planta, realizando aportes significativos en al menos dos de las cuatro áreas de desempeño, a saber, docencia, investigación, proyección social y gestión académica. Para ser merecedor de esta distinción se requiere estar escalafonado al menos como Profesor Asociado.



- h) Profesor Emérito:** Es un reconocimiento honorífico que se otorga por una sola vez a un profesor que se haya desempeñado por lo menos durante veinte (20) años como profesor de Carrera, realizando aportes significativos en al menos dos de las cuatro áreas de desempeño, a saber, docencia, investigación, proyección social y gestión académica.

Artículo 69. El otorgamiento de estas distinciones se hará de acuerdo con el procedimiento establecido para ello por parte del **Consejo Académico**. A excepción del caso del *Premio a la Excelencia del Desempeño del Profesor*, no existe una periodicidad determinada para el otorgamiento de estas distinciones.

Artículo 70. El **Consejo Académico** podrá otorgar otros reconocimientos y estímulos diferentes a las distinciones estipuladas en el presente Estatuto.

## CAPÍTULO 8: REMUNERACIÓN

Artículo 71. **Profesores de Carrera:** La remuneración de los profesores de Carrera se fija en una Escala Salarial acorde con las categorías descritas en el presente Escalafón Profesorial. El **Consejo Superior** fijará anualmente el valor salarial de cada categoría y nivel.

Artículo 72. Cuando los cambios de Escalafón estén asociados a aumentos salariales, los ajustes tendrán efecto al siguiente año fiscal y se darán de acuerdo con las definiciones de la Escala Salarial y la disponibilidad presupuestal.

Artículo 73. En caso de que la asignación docente de un profesor no pueda hacerse con cursos de pregrado, puede completarse con cursos de posgrado los cuales harán parte de su asignación docente. Estos cursos no serán remunerados adicionalmente.

Artículo 74. Los cursos de posgrado serán remunerados de manera adicional para profesores de Carrera, siempre y cuando se encuentren por encima de su asignación docente del semestre.

Artículo 75. Cada categoría del Escalafón tendrá asociado un rango salarial dentro del cual deberá establecerse el salario de cada profesor. Cada rango de la Escala Salarial asociado a una categoría del Escalafón tendrá varios niveles salariales, excepto el de Instructor que tendrá un salario único.

Artículo 76. Cuando el profesor es escalafonado en una nueva categoría su salario se ajustará al nivel de salario base de su categoría y este incremento salarial se verá reflejado en el siguiente año fiscal, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.

Artículo 77. Al año siguiente de la convocatoria de escalafonamiento profesoral se conformará un **Comité Salarial**, integrado por el Rector y los Vicerrectores, el cual determinará los ascensos en la Escala Salarial.

Artículo 78. El avance en la Escala Salarial se dará con base en cumplimientos parciales de los requisitos de ascenso en el Escalafón Profesorial y con la disponibilidad y planeación presupuestaria. Se espera que un profesor que aspire a un incremento salarial avance de modo significativo en el cumplimiento de los requisitos necesarios para ascender en el Escalafón Profesorial, a saber, Evaluación Integral del Desempeño Profesorial (EIDP), producción intelectual, experiencia, nivel de formación académica y nivel de inglés.

Artículo 79. Los profesores que sin cumplir con la totalidad de los requisitos para ascender en el Escalafón Profesorial consideran que cumplen con las condiciones para una promoción en la Escala Salarial pueden presentar su solicitud al Departamento de Asuntos Profesorales y Proyectos Especiales, a través del cual será ésta presentada ante el **Comité Salarial**. El proceso de promoción en la Escala Salarial no se dará de manera automática y el incremento salarial se verá reflejado en el siguiente año fiscal, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.

Artículo 80. El avance en la Escala Salarial es secuencial dentro de cada categoría y no es posible saltar niveles a menos que se dé un cumplimiento total de los requisitos para pasar a una siguiente categoría del Escalafón y con ello se asigne el nivel salarial correspondiente.

Artículo 81. **Docentes Especiales:** La remuneración de los Docentes Especiales será equivalente a la categoría de Profesor Instructor en el Escalafón Profesorial.

Artículo 82. **Profesores Invitados:** La remuneración de los Profesores Invitados estará fijada en el contrato y el monto será determinado durante el proceso de contratación por la Rectoría.

Artículo 83. **Profesores de Cátedra:** El **Consejo Superior** fija anualmente el valor de la hora para los profesores de cátedra de pregrado y posgrado.

Parágrafo 1: Las horas dedicadas a la asistencia a reuniones, simposios, jornadas pedagógicas, elaboración y revisión de los Planes de Cursos y Sílabos, preparación de clases, calificación de exámenes, se entenderán retribuidas dentro del valor de la hora estipulado.

Artículo 84. **Asistentes Graduados:** Se homologarán salarialmente a la Categoría I de los profesores catedráticos a los asistentes graduados aspirantes a título de Maestría y a la categoría II a los asistentes graduados aspirantes a título de Doctorado.

## CAPÍTULO 9: PARTICIPACIÓN EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Artículo 85. La Universidad considera fundamental fomentar y fortalecer la cultura de la participación responsable en los diferentes órdenes de la vida de la Universidad. Para ello, garantizará la deliberación conjunta sobre políticas universitarias y facilitará la circulación fluida de información entre los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 86. Dentro del marco estatutario y reglamentario de la Universidad constituyen mecanismos de participación profesoral, entre otros, la presencia de profesores en los procesos internos de carácter académico y disciplinario de la Universidad, a través de:

- a. Presentación de iniciativas.
- b. Organización de actividades extracurriculares y de bienestar estudiantil.
- c. Participación en comités, comisiones ad-hoc, **Consejos Superior y Académico**, Comités de Facultad, Curricular, de Biblioteca y Bienestar Universitario, como contribución al desarrollo armónico de la vida académica y disciplinaria de la Universidad, en los términos previstos en los estatutos de la Universidad Tecnológica de Bolívar y en el presente estatuto.

Parágrafo: La participación en los órganos de gobierno no exime al profesor de los compromisos y obligaciones inherentes a su cargo.

Artículo 87. Los representantes de profesores en los cuerpos colegiados de la Universidad serán elegidos de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Generales de la Universidad y lo que para tal efecto la institución expida.

## CAPÍTULO 10: INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 88. Este Reglamento rige desde la fecha de su aprobación, sólo podrá ser interpretado y modificado por el **Consejo Académico** de la Universidad Tecnológica de Bolívar y anula los Reglamentos anteriores.

Artículo 89. Las excepciones a este reglamento deberán ser aprobadas por el Consejo Académico o por el Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional previa la delegación expresa que haga el Consejo Académico.

## CAPÍTULO 11: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 90. Este capítulo de disposiciones transitorias solo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021. Después del proceso de convocatoria 2021 el Estatuto se prescindirá de este capítulo.

Artículo 91. En cualquier caso, en relación con el proceso de escalafonamiento 2021, el estatuto actual debe llevar a una mejora en las condiciones de los profesores y de las oportunidades de ascenso. En caso de haber alguna situación en la que el estatuto anterior fuese más favorable, a manera de transición, el estatuto anterior se aplicará como criterio para la convocatoria 2021 a solicitud del profesor en el plazo determinado para ello en la convocatoria.

Artículo 92. Mientras algunos de los procedimientos contemplados en el presente documento se implementan, el **Comité de Vinculación y Desarrollo Profesional** determinará aquellos que sean necesarios y no hayan sido contemplados en este régimen de transición.

Artículo 93. La correspondencia en denominación de las categorías del anterior Escalafón al nuevo Escalafón se dará de la siguiente manera: Los profesores en la categoría de Auxiliares, serán denominados como Instructores, los profesores Asistentes mantienen su denominación, los profesores Asociados I y II, serán denominados como Asociados y finalmente, los profesores Titulares mantienen su anterior denominación.

Parágrafo 1: El proceso de transición de denominación a las nuevas categorías del escalafón no implica ajustes salariales.

Artículo 94. Para el proceso de escalafonamiento 2021, podrán escalafonarse como profesores Asistentes, todos aquellos profesores que durante su tiempo de vinculación a la UTB han realizado una contribución importante a la docencia evidenciada en un desempeño superior a una evaluación de 4.0 en la evaluación integral del desempeño durante los últimos 5 años.