



# Estatuto Docente

---



UNIVERSIDAD  
**EL BOSQUE**

Vigilada Mineducación



UNIVERSIDAD  
**EL BOSQUE**

Por una cultura de la vida,  
su calidad y su sentido

**Estatuto Docente** 19 DE JULIO

---

**DIRECTIVOS (2022 - 2025)**

Dra. María Clara Rangel Galvis  
Rectora

Dra. Natalia Ruiz Rodgers  
Vicerrectora Académica

Gustavo Adolfo Silva  
Vicerrector de Investigaciones

Ricardo Enrique Gutiérrez Marín  
Vicerrector Administrativo

Dra. Cristina Matiz Mejía  
Secretaria General

---

**ÁREA ENCARGADA DE DISEÑO**

Centro de Diseño y Comunicación  
Facultad de Creación y Comunicación  
Universidad El Bosque

---

**DISEÑO**

David Ramírez  
Líder editorial

---

**© UNIVERSIDAD EL BOSQUE**

Av. Cra. 9 No. 131 A - 02.  
Edificio Fundadores, Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono (601) 6489000  
[www.unbosque.edu.co](http://www.unbosque.edu.co)

© Todos los derechos reservados.

Esta publicación no puede ser reproducida ni total ni parcialmente, ni entregada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sin el permiso previo del autor.

## **Contenido**

<b>PREAMBULO</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I</b> De las consideraciones Institucionales	10
<b>CAPÍTULO II</b> De la caracterización de los profesores	13
<b>CAPÍTULO III</b> De la planeación, selección, la carrera profesoral y el retiro	16
<b>CAPÍTULO IV</b> Del Plan de Trabajo y la Evaluación	21
<b>CAPÍTULO V</b> De la promoción en la carrera profesoral	22
<b>CAPÍTULO VI</b> De las distinciones académicas, los estímulos, apoyos y beneficios	23
<b>CAPÍTULO VII</b> De las situaciones administrativas	25
<b>CAPÍTULO VIII</b> De los derechos y deberes	26
<b>CAPÍTULO IX</b> Del régimen disciplinario	28

## PREAMBULO

Para la Universidad El Bosque el talento humano es elemento central para el logro de sus objetivos institucionales, por lo cual brinda las condiciones adecuadas para su desarrollo y actuar, su libre expresión y su aporte autónomo. Es por esto que, en el ejercicio constante de la autoevaluación con fines de mejora, se hace necesario una actualización del actual Estatuto Docente, que permita seguir consolidando la Planta Profesoral y fortalezca la Carrera Profesoral con equidad y excelencia académica. En ese sentido, este estatuto aporta a las condiciones de calidad y al fortalecimiento institucional en la medida que:

- a. Promueve un norte académico para la excelencia académica y la consolidación de la calidad institucional.

Con el fin de *consolidar una Planta Profesoral diversificada, promover la investigación - creación y la internacionalización, y fortalecer el proceso de evaluación*, este Estatuto otorga especial relevancia a contar con una planta de profesores tanto de pregrado como de posgrado, entiende las diferencias del cuerpo profesoral de acuerdo a las disciplinas, entiende que la Universidad crece constantemente en programas de posgrado y de modalidad virtual, fortalece el perfil del profesor y respeta la autonomía en su vocación académica y su desarrollo en la carrera profesoral.

El presente Estatuto estructura un cuerpo profesoral diferenciado que responda a las necesidades de las diferentes disciplinas del conocimiento, a través de la creación de modalidades de Planta Profesoral y modalidades especiales. Reconoce el crecimiento de los programas de posgrados y de los programas virtuales, de tal forma que le da importancia a la experticia y reconocimiento de los docentes, como profesores en la modalidad de Catedráticos.

De igual forma, establece la modalidad de Profesor Clínico de Carrera considerando que la formación de talento humano en ciencias de la salud se realiza en hospitales, centros ambulatorios y escenarios comunitarios. Por lo tanto, los profesionales responsables de la atención de las personas sanas y enfermas adelantan acciones de educación e investigación al tiempo que identifican y resuelven problemas de salud y enfermedad planteando hipótesis diagnósticas definiendo alternativas de tratamiento y de rehabilitación. La complejidad de los problemas que deben afrontar, sumado a la evolución científica y tecnológica, exige un trabajo interprofesional y pluridisciplinar, demanda la coordinación y el consenso a través de guías y protocolos clínicos. Lo cual, resulta consistente con el proceso de enseñanza-aprendizaje de estudiantes de ciencias de la salud quienes pasan cerca del 60% de su tiempo de formación académica bajo la tutoría, la mentoría y el ejemplo de los profesores clínicos.

Este Estatuto propicia mejores condiciones de desarrollo institucional a la investigación a través de una mayor articulación de las funciones misionales; esto, a partir del reconocimiento diferencial de los productos académicos, de la generación de modelos de incentivos y la estructuración de un modelo de evaluación pertinente y ajustado a aquellos profesores con una notable orientación de descubrimiento, dentro de su vocación académica.

Igualmente, incluye disposiciones para fortalecer el requisito de una lengua extranjera, apoyar la movilidad nacional e internacional de profesores, promover estrategias para facilitar estancias de investigación y sabáticos, así como la participación en actividades académicas internacionales.

Fortalece el proceso institucional de evaluación de profesores con miras a la excelencia académica y el cumplimiento del modelo académico centrado en el aprendizaje del estudiante. Por lo cual, la evaluación del profesor se enmarca dentro del proceso general de aseguramiento de la calidad, con el objeto de aproximarse a la excelencia en el desempeño académico y asegurar el mejoramiento continuo.

## b. Fortalece la identidad institucional

Este estatuto permite el desarrollo de la Vocación Académica entendida como el elemento que distingue a los profesores de la Universidad El Bosque, que orienta su quehacer al logro de las funciones sustantivas, que respeta la elección de su orientación en la Vocación Académica, y que se fortalece con el desarrollo de las competencias propias de cada orientación de la Vocación Académica. Estas competencias demuestran las capacidades de los profesores evidenciadas a través de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes propias de cada orientación. Entre estas competencias es importante destacar que los profesores de la Universidad El Bosque abordan bajo una mirada multicausal y sistémica, propia del enfoque Biopsicosocial y Cultural y con perspectiva bioética, el ejercicio de cada disciplina o campo profesional, con una actitud de aprendizaje permanente, y una cultura permanente de autoevaluación.

Adicionalmente, se armoniza con las Políticas *de Gestión del Talento Humano Académico* desde la planeación, atracción y conservación hasta su retiro, acorde con la Misión, el enfoque Biopsicosocial y autonomía de la Institución; la *Política de Estímulos a la Excelencia Académica* que reconoce y promueve las buenas prácticas de la Vocación Académica de los profesores; la *Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico* que orienta la planeación, ejecución y evaluación de las actividades desarrolladas por los profesores, y define la corresponsabilidad entre ellos y la Universidad en el desarrollo de la carrera profesoral; y el *Programa de desarrollo profesoral* que promueve la formación de los profesores a lo largo de la vida, con miras a la actualización y cualificación de las competencias de acuerdo con el perfil profesor de la Universidad, y a la satisfacción de las nuevas y crecientes demandas del medio, lo que impacta la gestión de los profesores en la planeación de sus actividades, en los procesos de evaluación, en los estímulos y en el desarrollo de la carrera profesoral.

El presente Estatuto reconoce los avances y logros en la trayectoria profesoral, e invita a los profesores, de acuerdo a sus intereses, a las dinámicas y tendencias de la educación superior en Colombia y en el mundo a desarrollar nuevas competencias que aseguren el éxito académico, su participación en la vida universitaria y la consolidación de su proyecto de vida de acuerdo a lo planteado en el *Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2022-2027*.

En esta medida, el Estatuto Docente refleja una Planta Profesorial diferenciada por áreas disciplinares, reconoce las actividades de investigación - creación para la transferencia del conocimiento, e integra nuevas competencias y habilidades en los profesores que incluyan el uso de modalidad virtual y la adopción de tecnologías digitales para los procesos de enseñanza aprendizaje, así como nuevas y diversas formas de trabajo. El Estatuto Docente además incentiva la participación de los profesores en órganos asesores para la orientación y toma de decisiones de los procesos académicos, de investigación, de proyección social, extensión y de interacción con otras organizaciones nacionales e internacionales; y establece normas claras de evaluación del profesor, que motiven al alcance de estándares internacionales del ejercicio profesional.

### c. Consolida la Planta Profesorial acorde a los criterios de alta calidad

Este Estatuto concede especial importancia a consolidar una planta de profesores, tanto en el pregrado como en el posgrado, que solidifiquen las recomendaciones de los procesos de aseguramiento de la calidad y conduzcan a renovar constantemente la acreditación de alta calidad.

Según el Acuerdo 02 del año 2020 del CESU, en las universidades es necesario favorecer la construcción y consolidación de comunidades académicas en condiciones equiparables con instituciones internacionales y nacionales de alta calidad; que permitan promover la integralidad y articulación de las labores formativas, académicas, profesoras, científicas, culturales y de extensión. En el caso de acreditación de programas, el acuerdo considera la consolidación de un equipo profesoral con altos niveles de cualificación, dedicación, debidamente escalafonada, que lidere los procesos académicos y que permita la construcción de comunidades académicas y de investigación y desarrollo académico y pedagógico.

En la Universidad El Bosque, durante el ejercicio de autoevaluación institucional con fines de Acreditación de Alta Calidad, como plan de mejoramiento y consolidación en el año 2019, en el factor de profesores se definieron como acciones: la divulgación del Estatuto Docente y los requisitos para ascender en la carrera profesoral, la consolidación de la Planta Profesorial con personal de alta cualificación, la optimización de las cargas académicas de los profesores de acuerdo a las vocación académica, la consolidación del plan de desarrollo profesoral y la convocatoria de estímulos a la excelencia académica, y el fomento en la participación en redes académicas y científicas. El presente Estatuto responde a estas observaciones, al integrar las siguientes consideraciones (i) fortalecer la vinculación y estabilidad del cuerpo profesoral, (ii) balancear las asignaciones de las funciones de los profesores, (iii) mejorar su cualificación y adquisición de nuevas competencias y habilidades para la gestión profesoral, (iv) favorecer el avance en las categorías del escalafón, (v) incentivar la participación y producción en actividades de investigación – creación, y (vi) fomentar la movilidad entrante y saliente y así mismo la internacionalización de los programas y la Universidad como un todo, asegurando el cumplimiento de los altos estándares de calidad educativa y el desarrollo profesional de los profesores.

Igualmente, responde específicamente a las observaciones con referencia a la vinculación y contratación profesoral, integrando a la planta, profesores de carrera, con categorías diferenciadas por áreas de conocimiento, y profesores que se desempeñan en escenarios de práctica clínica, en donde se estipulan beneficios importantes que incentivan una gestión profesoral de excelencia. Actualiza la clasificación de profesores por dedicación (tiempo completo, medio tiempo, parcial) y las categorías del escalafón, respondiendo a la necesidad de fortalecer la estabilidad y el compromiso de los profesores con la institución.

En relación con el desarrollo y la cualificación profesoral, el Estatuto Docente, especifica los requisitos de ingreso para cada categoría y modalidad de profesor, enfatizando en la necesidad de títulos de formación avanzada, y producción académica continua, que, en conjunto con un sistema de evaluación y de estímulos y apoyos por méritos, aseguran un alto nivel de competencia y actualización profesional.

De esta manera, este Estatuto Docente es una respuesta pertinente a las recomendaciones dadas por las evaluaciones externas, promoviendo el mejoramiento continuo y dando línea al desarrollo de la labor del profesor con calidad.

**ACUERDO NÚM. 18032 DE 2024 (19 de junio)**  
**“Por el cual se aprueba el nuevo Estatuto Docente de la**  
**Universidad El Bosque”**

El Consejo Directivo, en uso de las atribuciones legales que le confiere el Estatuto de la Universidad El Bosque, en su sesión ordinaria del día 19 de junio de 2024, Acta Núm. 1.292 y,

**CONSIDERANDO**

- a. Que, con fundamento en el literal d del artículo 19 de los Estatutos institucionales, el Consejo Directivo es competente para aprobar los reglamentos y políticas institucionales.
- b. Que la Dra. Natalia Ruiz Rodgers, Vicerrectora Académica, presentó a consideración de los miembros del Consejo Directivo el proyecto de Estatuto Docente de la Universidad El Bosque.
- c. Que el Consejo Directivo aprobó por unanimidad la solicitud.

Con base en lo anteriormente expuesto,

**ACUERDA:****CAPÍTULO I**  
**De las consideraciones Institucionales****Artículo 1. Objeto.**

El presente Estatuto contiene el conjunto de normas que regulan las relaciones entre la Universidad y las personas que para ella desempeñan funciones de docencia, investigación, extensión y gestión académica. A su vez, determina los principios generales para la proyección y planeación, la selección, la caracterización de los profesores en las modalidades de la Planta Profesoral y modalidades especiales, el ingreso, la evaluación, la promoción en la carrera profesoral, las distinciones, estímulos, apoyos, beneficios, los derechos y los deberes y el régimen disciplinario de las personas contratadas para desempeñar actividades académicas de la Institución.

**Artículo 2. Objetivos.**

Los objetivos del presente Estatuto son:

1. Reconocer en el profesor uno de los estamentos esenciales y factor de calidad de la Universidad.
2. Establecer las diferentes modalidades de planta y modalidades especiales acorde con la diversidad institucional.
3. Contribuir a elevar el nivel académico de la Universidad en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional, la Misión, la Visión y la Planeación Estratégica.
4. Determinar los criterios de ingreso, clasificación en categorías en la carrera profesoral, así como las condiciones para el desarrollo de las actividades académicas, académico-administrativas y los métodos para generar la evaluación y el seguimiento de dichas actividades.
5. Definir las condiciones de promoción, beneficios y estímulos que incentiven al profesor.
6. Establecer los derechos y deberes de los profesores, así como el régimen disciplinario, de acuerdo con las disposiciones institucionales y la ley.

**Artículo 3. Aplicación.**

Este Estatuto aplica a los profesores de la Universidad El Bosque acorde a las modalidades de planta o modalidades especiales.

## Artículo 4. Principios.

Los principios del presente Estatuto son:

1. **Excelencia Académica.** El académico de la Universidad El Bosque se caracteriza por desempeñarse en su Vocación Académica con excelencia, es decir desarrolla procesos formativos, fundamentados en el ejercicio de las profesiones, la innovación, la reflexión crítica, la generación y transferencia de conocimiento, la consultoría social, la gestión académica y la dirección universitaria, en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, la Misión, la Visión y la Planeación Estratégica.
2. **Libertad de cátedra.** Es una de las expresiones del ejercicio responsable de la autonomía académica. Se ejerce conforme a los objetivos, en coherencia con los distintos proyectos educativos fundamentados, justificados, regulados por los diferentes programas y la política de gestión curricular, de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, la Misión, la Visión y la Planeación Estratégica. La libertad de cátedra implica la permanente socialización del conocimiento y de las experiencias educativas mediante la vinculación productiva con las comunidades académicas.
3. **Mérito.** La Universidad El Bosque busca fortalecer su equipo de académicos altamente cualificado, con idoneidad, trayectoria, experiencia académica, profesional, o investigativa, y con competencias que le permitan atender los procesos formativos, de investigación, creación, transferencia, servicio y gestión académico-administrativa en coherencia con el Enfoque Biopsicosocial y Cultural, la Orientación Estratégica y la Misión Institucional.
4. **Objetividad.** El desarrollo de la carrera profesoral se da en términos de objetividad, es decir neutralidad e imparcialidad de tal forma que se garantice la igualdad de condiciones para los académicos de acuerdo a lo estipulado en el presente Estatuto.
5. **Transparencia.** La Universidad El Bosque define procesos, procedimientos y claros; los socializa y divulga con el fin de asegurar su aplicación con todos los académicos de la Universidad.
6. **Diversidad, Equidad e Inclusión.** La Universidad El Bosque valora la diversidad humana, por lo cual propende por una gestión del talento humano académico en el marco de la equidad y la inclusión. Esto implica tener en cuenta de manera positiva los factores diferenciales que permitan visibilizar y valorar la diversidad en cada una de las unidades y de la Institución.

## Artículo 5. Vocación Académica.

La Vocación Académica es el elemento que orienta el quehacer del profesor al logro de las funciones sustantivas, para lo cual desarrolla competencias que se demuestran y evidencian a través de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes propias de cada orientación. Estas orientaciones, complementarias y no excluyentes, son:

- **La Vocación de la Enseñanza-Aprendizaje.** Se orienta a la actividad formativa en la que se facilitan experiencias de aprendizaje en cuyo centro están los estudiantes, promoviendo su participación activa, el desarrollo de habilidades metacognitivas, la colaboración y la autonomía. De esta manera se propende por ambientes de aprendizaje en los que los estudiantes son responsables de sus procesos de apropiación del conocimiento y se potencia su capacidad para aprender de manera autónoma y significativa, mediante el desarrollo de pensamiento crítico y sistémico.
- **La Vocación del Descubrimiento.** Comprende la generación y el desarrollo del conocimiento con enfoque pluridisciplinar derivado tanto de los procesos de enseñanza y aprendizaje como de la reflexión permanente sobre la actividad investigativa y de creación. Se concreta a través de la gestión o transferencia de conocimiento en diferentes ámbitos.
- **La Vocación del Compromiso.** Comprende la aplicación del conocimiento al servicio, entendido como una actividad de construcción conjunta y no de índole asistencialista. Enfatiza en la gestión responsable del impacto educativo, investigativo, social y organizacional de la Universidad en la sociedad, y promueve la dignidad humana y la cultura de la vida, su calidad y su sentido desde el Enfoque Biopsicosocial y Cultural y la perspectiva bioética.
- **La Vocación de la Integración.** Invita a hacer conexiones inter y transdisciplinarias en un contexto marcado por lo global, lo que implica el desarrollo de diversos canales y medios para establecer una comunicación eficaz y en doble vía. A nivel institucional, convoca a una relación de carácter multidireccional entre los integrantes de la comunidad académica desde una perspectiva de innovación.
- **La Vocación de Gestión Académica.** Se orienta principalmente a la organización académica, a la gestión de procesos de calidad y curriculares, al desarrollo de procesos administrativos, a la gestión de recursos humanos y financieros y la mejora de la administración de la información institucional.

**Parágrafo.** El Consejo Académico reglamentará, para toda la Universidad, la proporción dedicada a cada orientación, que permita la articulación entre estas y el desarrollo de las actividades propias de cada una, acorde al área de conocimiento; esta reglamentación responde al desarrollo estratégico de las funciones misionales y su optimización a nivel institucional.

### Artículo 6. Perfil del profesor.

El profesor de la Universidad El Bosque, en armonía con la Vocación Académica, se caracteriza por:

- El respeto por la vida, la dignidad humana y el reconocimiento de la diversidad;
- La actitud de aprendizaje permanente;

- La visión multicausal y sistémica propia del Enfoque Biopsicosocial y Cultural, con perspectiva bioética para el ejercicio de cada disciplina o campo profesional;
- La actitud profesional, permanente de investigación e investigación creación;
- La cultura permanente de autoevaluación;
- Las competencias propias de la vocación académica, en sus posibles orientaciones;
- La preocupación, respeto y atención hacia el estudiante, el conocimiento y la sociedad;
- La articulación con las necesidades y oportunidades en los entornos locales, regionales y globales.

## CAPÍTULO II

### De la caracterización de los profesores

#### Artículo 7. Planta Profesoral.

La Planta Profesoral está compuesta por los profesores en las modalidades de profesores académicos de carrera, los profesores clínicos de carrera y los profesores catedráticos; estos profesores, desde su Vocación Académica, lideran la formación centrada en el aprendizaje de los estudiantes; la generación y transferencia del conocimiento, el desarrollo creativo y la innovación; la proyección y la responsabilidad social enfocadas en un entorno de la cultura de la vida su calidad y su sentido. La Planta Profesoral, impulsa el crecimiento, el desarrollo e innovación tanto de la institución como de sus unidades y contribuye al logro del Proyecto Educativo Institucional, la Misión, la Visión y la Planeación Estratégica.

**Parágrafo.** Desde la Vicerrectoría de Investigaciones, las Decanaturas y las Direcciones de Departamento propondrán la Planta Profesoral que asegure el desarrollo de las funciones académicas, formativas, científicas, culturales y de extensión, de acuerdo a las necesidades y características propias de las unidades, la naturaleza de la disciplina y las modalidades de Planta Profesoral, esto en concordancia con el Estatuto General.

## Artículo 8. Modalidades de la Planta Profesoral.

Corresponden a las modalidades de aquellos profesores que pertenecen a la planta de profesores de la Universidad:

### 1. Profesor Académico de Carrera

- a. Profesor que desempeña las funciones misionales de docencia, investigación, creación, extensión o gestión académica.
- b. Pertenecer a la carrera profesoral.
- c. Con dedicación en Tiempo Completo o Medio Tiempo.

### 2. Profesor Clínico de Carrera

- a. Profesor que desde su quehacer clínico desarrolla actividades de docencia e investigación enmarcadas en un convenio docencia – servicio, en el campo de las ciencias de la salud.
- b. Pertenecer a la carrera profesoral.
- c. Con dedicación en Tiempo Completo, Medio Tiempo o Tiempo Parcial.

### 3. Profesor Catedrático

- a. Profesor que por su experiencia o reconocimiento imparte clase en pregrado y posgrado en un área del conocimiento específica.
- b. Con dedicación de Tiempo Parcial.
- c. No pertenece a la carrera profesoral, por lo tanto, no le aplica categoría de escalafón.
- d. La escala de remuneración será establecida por el Consejo Directivo.

**Parágrafo.** El Vicerrector de Investigaciones, Decano o Director de Departamento propondrán la modalidad del profesor de planta de acuerdo a las necesidades del cargo, a la planeación institucional y la de la unidad, en concordancia con el Estatuto General.

## Artículo 9. Modalidades Especiales.

Corresponden a las modalidades de aquellos profesores que no pertenecen a la Planta Profesoral ni a la Carrera Profesoral:

### 1. Profesor Ad - honorem.

Profesor que colabora con la Universidad a través de un convenio de colaboración entre el profesor y la Universidad. Su designación estará a cargo del Vicerrector de Investigaciones, Decano o Director de Departamento. Podrán escalafonarse de acuerdo a los requisitos de ingreso del Profesor Clínico de Carrera o Académico de Carrera según sea su caso. No recibe remuneración alguna.

## 2. Profesor Ocasional.

Profesor que asume la labor específica por una necesidad del servicio, tales como incapacidades o licencias, entre otros. Su remuneración se establece de acuerdo con la tabla de rangos de valor establecido por el Consejo Directivo. Puede tener dedicación de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial.

## 3. Profesor Adjunto.

Profesores con experiencia y trayectoria laboral reconocidas en el medio profesional, vinculados para la orientación y el acompañamiento en actividades específicas, tales como los trabajos de grado, las tesis o jurados de las mismas. Su dedicación será en tiempo parcial. Su labor será reconocida acorde a la tabla de rangos de valor establecido por el Consejo Directivo.

## 4. Profesor Visitante.

Profesores de reconocida idoneidad académica, científica, tecnológica, artística o cultural que prestan sus servicios transitoriamente, estos profesores proceden de instituciones nacionales o internacionales con alto reconocimiento. En caso de provenir de instituciones internacionales deberán cumplir las normas migratorias.

## 5. Profesor en Formación.

Es el Profesional de la Universidad El Bosque graduado en el último año, con interés de ingresar a la carrera profesoral. Podrá permanecer en esta modalidad máximo un (1) año, en cualquier dedicación.

**Parágrafo.** El Vicerrector de Investigaciones, Decano o Director de Departamento propondrán la modalidad especial de acuerdo a las necesidades del cargo, a la planeación institucional y la de la unidad, en concordancia con el Estatuto General.

## Artículo 10. Dedicación de los profesores.

La Universidad contratará a sus profesores de acuerdo con los siguientes rangos de dedicación:

1. Tiempo completo: dedicación de 40 horas semanales, en las cuales cumple en diferente medida las funciones misionales de docencia, investigación, extensión y gestión académica.
2. Medio tiempo: dedicación de 20 horas semanales, en las cuales cumple las funciones misionales de docencia, investigación, extensión y gestión académica.
3. Tiempo parcial: dedicación máxima de 19 horas semanales, principalmente para cumplir funciones de docencia, es equivalente a la denominación horas cátedra.

### Artículo 11. Tránsito entre modalidades.

La modalidad de un profesor podrá cambiar de acuerdo con las necesidades de la Vicerrectoría de Investigaciones, Facultades o Departamentos y a las condiciones institucionales.

## CAPÍTULO III

### De la planeación, selección, la carrera profesoral y el retiro

#### Artículo 12. Planeación de la Planta Profesoral.

La proyección de la Planta Profesoral será propuesta por el Vicerrector de Investigaciones, Decanos o Directores de Departamento, donde las distintas vocaciones, modalidades, y categorías de la carrera profesoral encuentren balance y se complementen de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, al área disciplinar, a las capacidades institucionales y de la Unidad. Esta planeación será aprobada en concordancia con el Estatuto General y acuerdo a las condiciones institucionales. Para lo anterior, se tendrán en cuenta el Plan de Desarrollo Institucional, los planes de mejoramiento y el plan de gestión anual de la Universidad.

#### Artículo 13. Gestión de la planta profesoral.

La conformación de la Planta Profesoral es propuesta por el Vicerrector de Investigaciones, el Decano o Director de Departamento en concordancia con el Estatuto General y estará sujeta a los procedimientos que determine la Institución de acuerdo a la Política de Gestión del Talento Humano Académico.

#### Artículo 14. Selección.

El proceso de selección de los profesores en cualquiera de las modalidades tendrá en cuenta el perfil requerido, la valoración del mérito académico, y la experiencia profesional. La selección estará a cargo del Vicerrector de Investigaciones, Decano o Director de Departamento.

#### Artículo 15. Carrera Profesoral.

Hacen parte de la Carrera Profesoral los profesores en las modalidades de Profesor Académico de Carrera, Profesor Clínico de Carrera. Se entiende por carrera profesoral el sistema o conjunto de reglas de clasificación de los profesores, que, en el marco de los méritos y la excelencia académica, garantizan la continuidad y el cumplimiento de las funciones misionales. Los profesores de carrera serán categorizados al iniciar sus labores en la Universidad y podrán ascender en la carrera profesoral acorde a los requisitos establecidos en este estatuto.

## Artículo 16. Categorías de la Carrera Profesoral.

El profesor se categoriza acorde a su trayectoria y logros académicos y profesionales, según las siguientes categorías:

- Profesor Auxiliar
  - › Profesor Auxiliar I
  - › Profesor Auxiliar II
- Profesor Asistente
- Profesor Asociado
- Profesor Titular

## Artículo 17. Requisitos para el ingreso a la Carrera Profesoral.

El Vicerrector de Investigaciones, Decano o Director de Departamento, asignará la categoría en las modalidades de Profesor Académico de Carrera o Profesor Clínico de Carrera, de acuerdo con sus méritos académicos, trayectoria profesional y académica, a sus producciones y reconocimientos.

**Parágrafo 1.** Los títulos académicos obtenidos en el exterior deben estar convalidados.

**Parágrafo 2.** En cualquiera de las categorías y modalidades la experiencia profesional y académica se mide en Tiempo Completo Equivalente (TCE).

**Parágrafo 3.** El Consejo Directivo, por recomendación de la Vicerrectoría de Investigaciones, reglamentará los diferentes tipos de producto exigidos para cada categoría en la carrera profesoral y modalidad acogiendo la vocación académica y la diversidad profesional y disciplinar.

**Parágrafo 4.** Cualquier solicitud relativa a la categoría asignada deberá tramitarse ante la Dirección de Talento Humano de acuerdo con los procedimientos establecidos para el efecto.

## Artículo 18. Requisitos mínimos de ingreso a la modalidad de Profesor Académico de Carrera.

1. **Profesor Auxiliar Categoría I:**
  - a. Título Académico: profesional.
  - b. Experiencia Profesional: no aplica.
  - c. Experiencia docente: de seis (6) meses.
  - d. Producción Académica: un (1) producto.

**2. Profesor Auxiliar Categoría II:**

- a. Título Académico: profesional universitario
- b. Experiencia Profesional: un (1) año.
- c. Experiencia Docente: dos (2) años.
- d. Producción Académica: un (1) producto.
- e. Formación en docencia: diplomado mínimo de 120 horas.
- f. Idioma extranjero: nivel básico (A2).

**3. Profesor Asistente:**

- a. Título Académico: maestría o especialización clínica de acuerdo al área disciplinar.
- b. Experiencia Profesional: un (1) año.
- c. Experiencia Docente: seis (6) años.
- d. Producción Académica: dos (2) productos.
- e. Formación en docencia: especialización o su equivalente en formación en docencia.
- f. Idioma extranjero: nivel intermedio (B1).

**4. Profesor Asociado:**

- a. Título Académico: maestría o especialización clínica de acuerdo al área disciplinar.
- b. Experiencia Profesional: dos (2) años.
- c. Experiencia Docente: ocho (8) años.
- d. Producción Académica: tres (3) productos.
- e. Formación en docencia: especialización o su equivalente en formación en docencia.
- f. Idioma extranjero: nivel intermedio (B1).

**5. Profesor Titular:**

- a. Título Académico: doctorado.
- b. Experiencia Profesional: tres (3) años.
- c. Experiencia Docente: diez (10) años.
- d. Producción Académica: cuatro (4) productos.
- e. Formación en docencia: especialización o su equivalente en formación en docencia.

- a. Idioma extranjero: nivel intermedio (B2).
- a. Realizar ante la comunidad universitaria una presentación pública en su área de experticia.

**Parágrafo.** El Consejo Directivo, por recomendación de la Vicerrectoría de Investigaciones, reglamentará los diferentes tipos de producto exigidos para cada categoría en la carrera profesoral y modalidad acogiendo la vocación académica y la diversidad profesional y disciplinar.

## Artículo 19. Requisitos mínimos de ingreso en modalidad Profesor Clínico de Carrera.

### 1. Profesor Auxiliar Categoría I:

- a. Título Académico: profesional universitario.
- b. Experiencia Profesional: seis (6) meses.
- c. Experiencia Docente: no aplica.
- d. Producción Académica: un (1) producto.
- e. Formación en docencia: diplomado mínimo de 120 horas.
- f. Idioma extranjero: nivel acorde a los lineamientos de la Vicerrectoría de Investigaciones, Facultad o Departamento.

### 2. Profesor Auxiliar Categoría II:

- a. Título Académico: profesional Universitario.
- b. Experiencia Profesional: dos (2) años.
- c. Experiencia Docente: dos (2) años.
- d. Producción Académica: un (1) producto.
- e. Formación en docencia: diplomado mínimo de 120 horas.
- f. Idioma extranjero: nivel acorde a los lineamientos de la Vicerrectoría de Investigaciones, Facultad o Departamento.

### 3. Profesor Asistente

- a. Título Académico: maestría o especialización clínica de acuerdo al área disciplinar.
- b. Experiencia Profesional: cuatro (4) años.
- c. Experiencia Docente: tres (3) años.
- d. Producción Académica: dos (2) productos.
- e. Formación en docencia: especialización o su equivalente en formación en docencia.

- a. Idioma extranjero: nivel acorde a los lineamientos de la Vicerrectoría de Investigaciones, Facultad o Departamento.

#### 4. Profesor Asociado

- a. Título Académico: maestría o especialización clínica de acuerdo al área disciplinar.
- b. Experiencia Profesional: seis (6) años.
- c. Experiencia Docente: cuatro (4) años.
- d. Producción Académica: tres (3) productos.
- e. Formación en docencia: especialización o su equivalente en formación en docencia.
- f. Idioma extranjero: nivel acorde a los lineamientos de la Vicerrectoría de Investigaciones, Facultad o Departamento.

#### 5. Profesor Titular

- a. Título Académico: maestría o especialización clínica de acuerdo al área disciplinar
- b. Experiencia Profesional: ocho (8) años
- c. Experiencia Docente: cinco (5) años
- d. Producción Académica: cuatro (4) productos
- e. Formación en docencia: especialización o su equivalente en formación en docencia
- f. Idioma extranjero: nivel acorde a los lineamientos de la Vicerrectoría de Investigaciones, Facultad o Departamento.

### Artículo 20. Retiro.

El retiro es la etapa donde el profesor está próximo a culminar su ciclo de vida laboral, y la Universidad y él se preparan para la terminación de la relación laboral.

El profesor en retiro se encarga de hacer la transferencia de sus conocimientos y experiencia en el cargo a la Universidad y a la persona que ingresa en su reemplazo. Por su parte la Universidad planea los relevos y provee a los profesores entrante y en retiro las condiciones necesarias para que se dé el empalme de forma óptima; y acompaña al profesor en retiro en la planeación de la siguiente etapa de su vida.

## CAPÍTULO IV

### Del Plan de Trabajo y la Evaluación

#### Artículo 21. Planes de Trabajo.

1. El diligenciamiento del Plan de trabajo estará a cargo del profesor, acorde con la asignación de cursos, los proyectos académicos y de investigación y el plan de acción de la Unidad Académica o Dependencia a la que esté vinculado.
2. La aprobación, seguimiento y retroalimentación del Plan de Trabajo será responsabilidad del jefe inmediato.
3. El cumplimiento de los planes de trabajo será uno de los criterios a tener en cuenta en la evaluación de desempeño de los profesores para su promoción.

#### Artículo 22. Criterios de evaluación.

Se realizará la evaluación del talento humano académico que permita la consolidación de la Planta Profesoral con altos estándares de calidad, favorezca el crecimiento profesional, académico y científico, y oriente las oportunidades de consolidación y mejora del quehacer de sus académicos.

Los criterios generales para la evaluación del desempeño de los académicos son:

- a. Cumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos en el presente Estatuto, en las Políticas y en los reglamentos propios de la Universidad.
- b. Cumplimiento de las funciones asignadas por la Unidad Académica a la que pertenece o por la Vicerrectoría de Investigaciones.
- c. Demostración de las competencias de acuerdo con la Vocación Académica del profesor y otros aspectos que se consideren relevantes para la Universidad.
- d. Cumplimiento del Plan de Trabajo.
- e. Actualización o formación profesoral que le permita desarrollar su Vocación Académica.
- f. Participación en actividades, proyectos institucionales o proyectos de investigación acorde a su Vocación Académica.

**Parágrafo 1.** La evaluación del profesor tendrá en cuenta indicadores diferenciales para aquellos que dediquen 20 horas o más a la vocación de descubrimiento. Los indicadores serán aprobados por el Consejo Directivo por recomendación de la Vicerrectoría de Investigaciones.

**Parágrafo 2.** El Consejo de Facultad o su equivalente definirá los mecanismos para realizar anualmente la evaluación de las funciones asignadas a los profesores de planta.

### Artículo 23. Instrumentos de evaluación.

Hacen parte de la evaluación de desempeño de profesores los siguientes instrumentos:

1. Evaluación institucional de los procesos de enseñanza aprendizaje realizada por los estudiantes.
2. Autoevaluación del cumplimiento de su Plan de Trabajo, actividades y resultados.
3. Evaluación del desempeño académico y cumplimiento del Plan de Trabajo, realizada por las Unidades Académicas o la Vicerrectoría de Investigaciones en lo propio de la disciplina o su quehacer.
4. Evaluación institucional de acuerdo con la Vocación Académica y la modalidad realizada por la Vicerrectoría Académica o Vicerrectoría de Investigaciones.

### Artículo 24. Plan de mejoramiento.

El Vicerrector de Investigaciones, Decano o Director de Departamento podrá solicitar al profesor un plan de mejoramiento acorde con los resultados de la evaluación al inicio del periodo siguiente.

## CAPÍTULO V

### De la promoción en la carrera profesoral

#### Artículo 25. Requisitos para la promoción o ascenso de categoría.

1. De Profesor Auxiliar I a Profesor Auxiliar II. Haber cumplido el Plan de Trabajo con una evaluación de desempeño satisfactoria durante su permanencia como Profesor Auxiliar I, con una permanencia mínima según la modalidad y cumplir con los requisitos de ingreso a la categoría de Profesor Auxiliar II.
2. De Profesor Auxiliar II a Profesor Asistente. Haber cumplido el Plan de Trabajo con una evaluación de desempeño satisfactoria durante su permanencia como Profesor Auxiliar II, con una permanencia mínima según la modalidad y cumplir con los requisitos de ingreso a la categoría de Profesor Asistente.
3. De Profesor Asistente a Profesor Asociado. Haber cumplido el Plan de Trabajo con una evaluación de desempeño satisfactoria durante su permanencia como Profesor Asistente, con una permanencia mínima según la modalidad y cumplir con los requisitos de ingreso a la categoría de Profesor Asociado.
4. De Profesor Asociado a Profesor Titular. Haber cumplido el plan de trabajo con una evaluación de desempeño satisfactoria durante su permanencia como Profesor Asociado, con una permanencia mínima según la modalidad y cumplir con los requisitos de ingreso a la categoría de Profesor Titular.

**Parágrafo 1.** El Consejo Directivo, por recomendación de la Vicerrectoría de Investigaciones, reglamentará los diferentes tipos de producto exigidos para la promoción a Profesor Titular, acogiendo la vocación académica y la diversidad profesional y disciplinar.

**Parágrafo 2.** Para la promoción no se tendrán en cuenta productos académicos previamente considerados para el ingreso y promociones anteriores.

**Parágrafo 3.** El Consejo Directivo establecerá anualmente la convocatoria de promoción o ascenso en la carrera profesoral, acorde a las condiciones institucionales. Una vez abierta la convocatoria, el profesor realiza la solicitud ante el Consejo de Facultad o su equivalente el cual avala ante el Comité de Asuntos Profesorales para su revisión y aval ante el Consejo Académico, quien recomienda al Consejo Directivo para su aprobación.

**Parágrafo 4.** El tiempo de permanencia En cualquiera de las categorías se mide en Tiempo Completo Equivalente (TCE).

**Parágrafo 5.** El reconocimiento salarial a que hubiere lugar por el ascenso en el escalafón se hará efectivo a partir del siguiente semestre.

## CAPÍTULO VI

### De las distinciones académicas, los estímulos, apoyos y beneficios

#### Artículo 26. Distinciones Académicas.

El Consejo Directivo podrá otorgar las siguientes distinciones:

1. Profesor Benemérito. Es el reconocimiento o distinción que merecen las personas por sus actos de servicios a la Universidad.
2. Profesor Honorario. Es la distinción reservada para destacadas personalidades nacionales o extranjeras no vinculadas laboralmente con la Universidad.
3. Profesor Emérito. Es la distinción otorgable al profesor en la categoría de profesor asociado o titular que decidió retirarse luego de por lo menos veinte (20) años de carrera profesoral, de los cuales, diez (10) años, como mínimo, se desempeñó como profesor de la Universidad El Bosque.

**Parágrafo.** Las postulaciones serán presentadas, documentadas y recomendadas por el Consejo de Facultad o su equivalente, al Consejo Directivo.

#### Artículo 27. De los estímulos a la excelencia.

El profesor de Planta Profesorales podrá acceder a los estímulos previstos en la Política de Estímulos a la Excelencia Académica.

**Parágrafo.** El Consejo Directivo establecerá anualmente la convocatoria de estímulos a la excelencia y sus reconocimientos acorde a las condiciones institucionales.

### Artículo 28. Incentivos por producción intelectual.

El Consejo Directivo reglamentará un modelo de incentivos monetarios y no monetarios para los profesores por producción intelectual relativa a las tres (3) funciones misionales y que se alinee a las Políticas y lineamientos académicos, de investigación, innovación y extensión.

### Artículo 29. Apoyos económicos.

El profesor de Planta Profesorial podrá solicitar apoyos económicos para formación o para la participación en actividades o eventos tanto internos como externos de acuerdo al reglamento de apoyos económicos de la Universidad.

### Artículo 30. Beneficios para los profesores de Planta Profesorial.

El profesor de Planta Profesorial podrá acceder al programa de beneficios institucionales establecido por el Consejo Directivo.

### Artículo 31. Beneficios de los profesores en Modalidades Especiales.

El profesor vinculado bajo modalidades especiales tendrá los beneficios de carnetización institucional, correo electrónico institucional, acceso a los servicios de bienestar universitario y servicios de biblioteca e informática.

**Parágrafo.** Para los Profesores Ad-honorem el Consejo Directivo reglamentará los beneficios.

### Artículo 32. Año sabático.

Reconocimiento a los profesores en las modalidades de carrera profesores en la categoría de Profesor Titular, con proyecto de investigación y presentación de productos. Es concedido por el Consejo Directivo a un profesor de la Universidad a través de un concurso acorde a la reglamentación establecida por el mismo órgano colegiado.

### Artículo 33. Estancias de investigación o creación.

Reconocimiento a los profesores en las modalidades de carrera profesoral y en la categoría de Profesor Titular, con título de Doctorado, que se da para desarrollar un proceso avanzado en investigación. Es concedido por el Consejo Directivo a través de un concurso acorde a la reglamentación establecida por el mismo órgano colegiado.

## CAPÍTULO VII

### De las situaciones administrativas

#### Artículo 34. Otorgamiento de permisos.

La Universidad podrá conceder permisos a los profesores, así:

1. Hasta cinco (5) días hábiles, otorgados por el Vicerrector de Investigaciones, el Decano o Director de Departamento.
2. De seis (6) a diez (10) días hábiles, otorgados por la Vicerrectoría Académica o la Vicerrectoría de Investigaciones.

#### Artículo 35. Licencias.

Las licencias pueden ser de dos (2) clases: licencia remunerada y licencia no remunerada.

**Licencia remunerada.** Es la otorgada por el Consejo Administrativo al profesor para asistir a actividades académicas, de extensión, investigativas y de responsabilidad social, por un término mayor a diez (10) días.

**Licencia no remunerada.** Es la otorgada por el Consejo Administrativo al profesor en los casos en los cuales deba ausentarse de sus labores por motivos personales y podrá ser otorgada hasta por noventa (90) días.

**Parágrafo.** Para efectos administrativos, los permisos y las licencias se aprobarán teniendo en cuenta las circunstancias por las cuales se solicitan y su aprobación quedará a discreción de los órganos competentes. Estas novedades deberán ser radicadas e informadas por escrito a la Vicerrectoría Académica y al Departamento de Talento Humano, antes del día veinte (20) de cada mes.

#### Artículo 36. Comisión ad honorem.

Es la concedida al profesor por el Consejo Directivo para ejercer cargos en el sector público o privado, cuyo desempeño puede ser conveniente y congruente con la carrera académica del profesor. Su duración será convenida por las partes y la mitad del tiempo de esta comisión es acumulable para efectos de la carrera profesoral.

#### Artículo 37. Reconocimiento de saberes.

El Consejo Directivo podrá conceder, de forma optativa, el otorgamiento de un título por reconocimiento de saberes previos, a profesores para su ingreso a la carrera profesoral, una vez verificado el cumplimiento de los procedimientos y requisitos exigibles acorde a la reglamentación establecida por el mismo órgano colegiado.

## CAPÍTULO VIII

### De los derechos y deberes

#### Artículo 38. Derechos.

Además de los derechos consagrados en la Constitución Nacional, las Leyes y el Reglamento de Trabajo de la Universidad El Bosque, son derechos de los profesores:

1. Los que aparecen enunciados en los postulados del presente Estatuto y todos aquellos inherentes a la dignificación de la actividad profesional del profesor universitario.
2. Recibir de la Universidad los medios requeridos para el adecuado ejercicio de sus funciones y obligaciones contractuales.
3. Participar en la orientación y decisiones de la Universidad mediante la representación definida en el Estatuto General y demás normativas institucionales.
4. Elegir y ser elegido para ocupar los cargos representativos de conformidad con el Estatuto General y demás normativas institucionales.
5. Ser beneficiario de los programas de Bienestar Universitario.
6. Exigir el debido proceso en caso de afrontar alguna investigación disciplinaria.
7. Los demás derechos contemplados en el reglamento interno de trabajo y en el contrato de trabajo.
8. Acceder a capacitaciones y asesorías en las tecnologías que están a su disposición para ejercer sus labores exitosamente y en las directrices que enmarcan su labor profesional.
9. Usar los canales de comunicación que le permitan la interacción con la comunidad universitaria.
10. Participar en las convocatorias de estímulos y reconocimientos por parte de la Universidad por su excelencia académica.
11. Participar en convocatorias de apoyo para publicaciones y participación en eventos representando a la Universidad.
12. Ser tratado con respeto, cordialidad y equidad en sus relaciones con los estudiantes, colegas, superiores, subordinados y la comunidad universitaria, libre de coerción, discriminación, intimidación o acoso.

### Artículo 39. Deberes.

Además de los deberes consagrados en la Constitución Nacional, las Leyes y el Reglamento de Trabajo de la Universidad El Bosque, son deberes de los profesores:

1. Conocer y cumplir los estatutos, reglamentos y políticas de la universidad.
2. Responder con compromiso por la calidad académica, ejercicio ético de las funciones que le fueren encomendadas y colaborar con las demás actividades propias de la Educación Superior coherentes con la Misión, Visión, Planeación Estratégica, el Proyecto Educativo Institucional, el Enfoque Biopsicosocial y cultural y la perspectiva bioética, así como con los procesos de autoevaluación y acreditación.
3. Demostrar actualización continua en la disciplina en que se desempeña el profesor, así como en los avances pedagógicos y la problemática social.
4. Participar en la construcción del conocimiento social desde las prácticas educativas.
5. Aportar sus conocimientos y experiencia para la formación de otros académicos.
6. Manejar con respeto, cordialidad y equidad sus relaciones con los estudiantes, colegas, superiores, subordinados y la comunidad universitaria, libre de coerción, discriminación, intimidación o acoso.
7. Participar en las diferentes actividades académicas y asistir a las reuniones a las cuales fuese convocado por las directivas de la Unidad o de la Universidad, de acuerdo con los estatutos y reglamentos de la Institución.
8. Ejercer el derecho al voto para elegir a los representantes de los académicos en los Estamentos directivos de la Institución.
9. Rendir oportunamente los informes que le fueren solicitados.
10. Informar a las dependencias correspondientes sobre cualquier conducta o hecho lesivo para la comunidad universitaria.
11. Omitir comentarios y actitudes que puedan afectar negativamente el buen nombre de la Institución.
12. Dar un uso adecuado a los instrumentos y medios proporcionados por la Universidad para el ejercicio de sus funciones y obligaciones contractuales.
13. Diligenciar semestralmente su Plan de Trabajo.
14. Los incluidos en el Plan de Trabajo, su evaluación y plan de mejoramiento.
15. Los demás contemplados en el Estatuto General, el reglamento interno de trabajo y en el contrato de trabajo.

## **CAPÍTULO IX**

### **Del régimen disciplinario**

#### **Artículo 40. Faltas.**

Se contemplan dos tipos de faltas: leves y graves.

#### **Artículo 41. Faltas leves.**

Además de las faltas leves establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, se consideran faltas leves las siguientes conductas:

1. Conductas que implican incumplimiento de las obligaciones y deberes contraídos por el profesor que no estén expresamente definidas como faltas graves y que no constituyan conductas reiterativas de las mismas.
2. Vulnerar los derechos de los otros miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, profesores, administrativos, directivos) a través de conductas que no estén consideradas como faltas graves.
3. Utilizar indebidamente o afectar el buen nombre de la Universidad.

#### **Artículo 42. Faltas graves.**

Además de las faltas graves establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, se consideran faltas graves las siguientes conductas:

1. La conducta del profesor que menoscabe intencionalmente el buen nombre, la dignidad o el prestigio de la Universidad.
2. Realizar o intentar fraude o plagio esto es, presentar o hacer pasar como propio cualquier contenido ajeno en cualquier trabajo asignado en ejecución de su contrato de trabajo o coadyuvar a ello, o realizar cualquier tipo de vulneración de derechos de propiedad intelectual de terceros. También se considera fraude la conducta de suplantar o permitir ser suplantado en la realización de alguna actividad académica o de práctica tanto en escenarios físicos como aquellos que demandan el uso de medios y recursos de Tecnologías de la Información (TIC).
3. Infringir las normas legales o éticas del ejercicio académico, investigativo o práctico.
4. Injuriar a cualquier miembro de la Institución levantando contra esté menciones que deshonren su buen nombre y buena fe.
5. Consumir, estimular o incitar al consumo de sustancias estupefacientes, alucinógenas, o embriagantes en las instalaciones de la Institución o en desarrollo de actividades académicas (teóricas o prácticas) internas o externas.

6. Vender o consumir tabaco, sus derivados o usar sistemas electrónicos con o sin dispensación de nicotina y similares, dentro de los campus universitarios.
7. Incumplir los reglamentos vigentes en los centros de prácticas dentro o fuera de la Universidad.
8. Afectar, de manera ilegal, o amenazar el libre ejercicio de los derechos ciudadanos del vecindario de la Universidad, de los miembros de la comunidad académica, de las intermediaciones de la misma o de sus medios de transporte.
9. Incitar o inducir a otros miembros de la comunidad académica, a cometer cualquiera de las conductas sancionadas como faltas en el presente reglamento, o conductas descritas como delitos.
10. Lesionar o agredir físicamente a otro miembro de la Institución en el marco de las relaciones intra universitarias en cualquier escenario donde las mismas se desarrollen.
11. La comisión de dos o más faltas leves o su reincidencia en ellas.
12. Atentar contra la vida o integridad personal de otro miembro de la Institución en el marco de las relaciones intra universitarias en cualquier escenario donde las mismas se desarrollen.
13. Realizar o incentivar, por cualquier medio y frente al entorno intra universitario el ejercicio de prácticas de conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento, deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, emocional, verbal o físico.
14. Cualquier forma de intimidación, menoscabo del buen nombre, la honra, la libertad en la orientación sexual o de género a través de cualquier medio incluido el uso de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online, entre otros), para ejercer maltrato psicológico o emocional continuado o sistemático.
15. Sustraer o apropiarse de manera indebida de los bienes de la Institución o de sus miembros.
16. Portar, guardar o tener cualquier tipo de arma dentro de la Institución o lugares de práctica.
17. Promover o participar en cualquier tipo de actividades consideradas según la Ley como delictivas, en el entorno intra universitario.
18. Aportar documentos falsos o realizar la falsificación de los mismos, total o parcialmente y emplearlos ante cualquier instancia de la Universidad o ante terceros.
19. Falsificar o hacer uso de documentos adulterados que expida la Universidad, entre otros, certificados de estudios, certificaciones de prácticas, reconocimientos académicos, actas de grados o cualquier otro documento análogo.

20. Comunicar, participar, vender, comprar, comercializar o incentivar o promover el tráfico de incapacidades u otro tipo de documento fraudulento privado o público.
21. Acosar sexualmente, por cualquier medio, a miembros pares de la comunidad educativa o valiéndose de su condición de superioridad, ejercicio de poder o cualquier relación en virtud de la cual se ostente, o se entienda ostentar una relación de poder.
22. Constreñir (exigir) a otro miembro de la comunidad educativa la realización de algún tipo de actividad considerada en la Ley como ilícita.
23. Hostigar a cualquier miembro de la comunidad educativa, de cualquier manera y a través de cualquier medio.
24. Chantajear, promover el chantaje o participar de alguna forma en el mismo, a otra persona miembro de la comunidad educativa con el fin de obtener para sí o para otro un beneficio de cualquier índole.
25. Acceder de cualquier forma a las cuentas personales en redes sociales de otro miembro de la comunidad universitaria o a las cuentas y plataformas institucionales con el propósito de suplantar al titular de la cuenta, o hacer circular contenido perjudicial, cruel, inhumano, degradante o de cualquier forma violatorio de la intimidad, la libertad, la orientación de género, sexual y el buen nombre.
26. Acceder al sistema los sistemas gestión de información de la Institución con el objetivo de realizar modificaciones o alterarlos con fines fraudulentos.
27. Ejecutar actos violatorios de Derechos Fundamentales y Humanos, o discriminatorios por razones de raza, género, concepción ideológica o religiosa, opción sexual, condición social o económica, discapacidad física, psíquica o sensorial, que atenten contra alguno de los integrantes de la comunidad universitaria.

#### Artículo 43. Criterios de valoración.

Acorde al Enfoque Biopsicosocial y Cultural, para la valoración de las faltas se tendrá en consideración la naturaleza de la misma, el contexto y circunstancias en la que ocurrió, la condición personal del profesor y los antecedentes disciplinarios.

#### Artículo 44. Sanciones.

Acorde al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad se aplicarán las siguientes sanciones por la comisión de conductas que constituyan faltas leves o graves según el caso:

1. Llamado de amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito con copia a la hoja de vida.
3. Suspensión sin remuneración de hasta por doce (12) días.
4. Terminación del contrato con justa causa.

### Artículo 45. Procedimiento disciplinar.

El procedimiento disciplinar se desarrollará de acuerdo con las etapas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

### Artículo 46. Normas supletorias y complementarias.

1. En el régimen disciplinar se aplicará preferentemente lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
2. Para la interpretación de este Estatuto podrán aplicarse a título supletorio y complementario otras normas institucionales y legales vigentes.

### Artículo 47. Transición.

El Consejo Directivo establecerá los lineamientos para la asignación de las modalidades de los profesores ya vinculados a la Universidad El Bosque, la homologación de las categorías de Instructor con las de Profesor Auxiliar, la temporalidad de las convocatorias de ascenso en el escalafón y las medidas que sean necesarias para el adecuado ajuste del cuerpo docente de la Institución. Expedirá además todas las reglamentaciones adicionales que se requieran para el cumplimiento del Estatuto.

### Artículo 48. Vigencia.

El presente Acuerdo rige a partir del primer periodo del 2025 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

El presente acuerdo Deroga el Acuerdo Núm. 15834 del 12 de diciembre de 2018 a partir del 31 de diciembre de 2024.

### Notifíquese y cúmplase

Dado en Bogotá, a los diecinueve (19) días del mes de junio del año dos mil veinticuatro (2024).

**Miguel Ruiz Rubiano**

*Presidente  
Consejo Directivo*

**Cristina Matiz Mejía**

*Secretaria  
Consejo Directivo*

Carrera 9 No. 131<sup>a</sup> – 02- Línea Gratuita 01 8000 11 30 33  
PBX (601) 6489000 Bogotá - Colombia.  
<http://www.unbosque.edu.co/>

# Estatuto Docente

•••

Bogotá, D.C., Julio 19 de 2023



• Av. Cra. 9 No. 131 A - 02 •  
Edificio Fundadores

• PBX (57 1) 6489000 •  
Línea Gratuita 018000 113033

• [www.unbosque.edu.co](http://www.unbosque.edu.co) •  
Bogotá D.C. - Colombia