

REGLAMENTO DE PERSONAL DOCENTE

Acuerdo N°. 217 del Consejo Directivo
(21 de mayo de 2008)

CONTENIDO

PREÁMBULO

MARCO INSTITUCIONAL5

ACUERDO NÚMERO 217
(21 de mayo de 2008).....7

CAPÍTULO I

ALCANCE Y OBJETIVOS DEL REGLAMENTO
DE PERSONAL DOCENTE.....7

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN, CATEGORÍAS, FUNCIONES Y
DEDICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.....8

CLASIFICACIÓN8

CATEGORÍAS9

FUNCIONES10

DEDICACIONES12

CAPÍTULO III

REQUISITOS Y CALIDADES14

CAPÍTULO IV

SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	19
--	----

CAPÍTULO V

DEBERES Y DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE	20
DEBERES.....	20
DERECHOS	22

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTOS	23
--	----

CAPÍTULO VII

DE LOS PERMISOS E INCAPACIDADES	26
---------------------------------------	----

CAPÍTULO VIII

EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	27
---------------------------------------	----

CAPÍTULO IX

DISTINCIONES	29
--------------------	----

CAPÍTULO X

INCENTIVOS.....	30
-----------------	----

CAPÍTULO XI

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	31
---	----

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES VARIAS	32
----------------------	----

PREÁMBULO

MARCO INSTITUCIONAL

NATURALEZA JURÍDICA. «LA UNIVERSIDAD DE BOYACÁ, es una Institución de Educación Superior, con personería Jurídica otorgada mediante Resolución No. 6553 del 25 de Mayo de 1981 y reconocida como Universidad de Boyacá mediante Resolución N°. 2910 del 16 de Septiembre de 2004. Es una Institución organizada como Fundación de carácter civil, de utilidad común y sin ánimo de lucro, dotada de Personería Jurídica, patrimonio independiente y en especial de la Autonomía Universitaria consagrada en el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia. Su carácter académico es universitario,

destinada al fomento y difusión de las Ciencias y las Artes, la Investigación Científica y la Capacitación Profesional», (Artículo Número 3 del Estatuto General).

La Universidad de Boyacá es ante todo una comunidad cuyos miembros están identificados con objetivos comunes y sus vínculos de solidaridad descansan sobre el diálogo permanente, sobre la plena libertad de estudiar y aprender y sobre un quehacer científico compartido durante el lapso de vida universitaria.

OBJETIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE BOYACÁ: «Son objetivos de la Institución: procurar el avance y la transmisión del saber universal, adaptándolo para el servicio de la comunidad y para el desarrollo del país, así como realizar investigaciones que contribuyan a acrecentar el acervo de conocimientos científicos y tecnológicos. En desarrollo de ello podrá realizar programas de educación formal y no formal a diferentes niveles y en diferentes áreas de las Ciencias y las Artes, así como estimular Procesos Educativos que tiendan a crear hábitos científicos, destrezas para aplicar los conocimientos, actitudes favorables hacia el trabajo y la educación permanente, y que contribuyan a formar hombres útiles con una elevada ética personal y social». (Artículo Número 6° del Estatuto General).

ORGANIZACIÓN: El Gobierno y la Administración de la UNIVERSIDAD DE BOYACÁ están a cargo de los siguientes organismos e instancias en orden jerárquico:

- a. Consejo de Fundadores
- b. Consejo Directivo
- c. Rectoría
- d. Vicerrectorías
- e. Consejo Académico
- f. Secretaría General
- g. Decanos
- h. Consejos de Facultad
- i. Jefes de Departamento, Jefes de División y Jefes de Sección.

ACUERDO NÚMERO 217 (21 de mayo de 2008)

Por el cual se modifica el Reglamento de Personal Docente de la **UNIVERSIDAD DE BOYACÁ**.

El Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Boyacá, en uso de sus atribuciones Estatutarias,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1: Modificar el Acuerdo Número 366 del 28 de Agosto de 2002 y 421 del 04 de abril de 2003 y establecer el Reglamento de Personal Docente de la Universidad de Boyacá, así:

El texto modificado, integrado y armonizado queda en los siguientes términos:

CAPÍTULO I

ALCANCE Y OBJETIVOS DEL REGLAMENTO DE PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 2: El presente reglamento regula los aspectos académicos de los docentes de la Universidad de Boyacá, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

Este Reglamento hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo.

ARTÍCULO 3: El reglamento de Personal Docente tiene los siguientes objetivos:

- a. Organizar y fomentar el mejoramiento cualitativo del profesorado con miras a que pueda realizar una verdadera Carrera docente en la institución.
- b. Reconocer los méritos académicos del profesor y estimularlo para el mejoramiento de su labor educativa.
- c. Establecer un escalafón docente para reconocer los distintos niveles de formación y las actividades que realiza el profesor.
- d. Contribuir a que la Institución estimule y eleve el nivel de su personal docente.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN, CATEGORÍAS, FUNCIONES Y DEDICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 4: El personal Docente de la Universidad de Boyacá está conformado por profesionales idóneos que ejercen en ella funciones de enseñanza, investigación, asesoría, proyección social, extensión, administración y dirección académica, en una determinada rama de la Ciencia, el Arte o la Técnica, así como funciones de Administración y Dirección, y que acepten y compartan la filosofía y propósitos de la Institución, tal como están consignados en su Declaración de Principios y que se comprometen a participar en la comunidad universitaria para alcanzar los propósitos trazados por ella.

Las normas de este Reglamento rigen para los Docentes Escalafonados y para los Docentes Especiales.

CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 5: Para efectos académicos del Personal Docente se clasifica en Personal Docente Escalafonado y Personal Docente Especial.

El Personal Escalafonado está conformado por los profesionales graduados y debidamente inscritos en el escalafón académico, que presten en forma regular y permanente sus servicios a la Institución.

El Personal Docente Especial está conformado por profesionales que presten sus servicios en forma temporal a la Institución, bien sea que se trate de docentes de otras Instituciones educativas o Instituciones científicas, nacionales o extranjeras, o de profesionales de entidades con las cuales tenga convenios vigentes, o de personas que tengan un reconocido valor en el campo científico, técnico o cultural y que se requiera para labores académicas específicas.

Se podrá conceder la categoría de Docente Especial a quien por sus méritos académicos, técnicos, artísticos o humanos, pueda hacerse acreedor a ella, previa solicitud de los Decanos de las respectivas Facultades y aprobación del Consejo Académico.

El Personal Docente Especial no goza de las prerrogativas contempladas en el presente Reglamento. Su vinculación será efectuada por el Rector de la Institución conforme a los parámetros fijados por la Ley General de Educación.

CATEGORÍAS

ARTÍCULO 6: Para el escalafón académico del Personal Docente, independientemente de su vinculación laboral, cualquiera que sea su dedicación, se establecen las siguientes categorías:

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

PARÁGRAFO 1: Para ser Profesor Auxiliar se requiere un puntaje de hasta veinticinco (25) puntos.

PARÁGRAFO 2: Para ser Profesor Asistente se requiere un puntaje entre 26 y 50 puntos.

PARÁGRAFO 3: Para ser Profesor Asociado se requiere un puntaje entre 51 y 75 puntos.

PARÁGRAFO 4: Para ser Profesor Titular se requiere un puntaje de 76 puntos y hasta 100.

ARTÍCULO 7: La Institución podrá vincular excepcionalmente a personal sin grado académico, para que desempeñe labores auxiliares en la enseñanza o en la investigación. Su vinculación se hará por un período igual al del programa que vaya a desarrollar.

ARTÍCULO 8: Para efectos de la administración académica, el Personal Docente de la Institución estará adscrito al programa académico o departamento donde ofrezca la mayor parte de sus servicios y dependerá del Director de Programa o Jefe del Departamento y jerárquicamente del Decano de la respectiva Facultad.

FUNCIONES

ARTÍCULO 9: Las funciones del Personal Docente comprenden actividades de enseñanza, investigación, asesoría, proyección social, extensión, tutorías, administración y dirección académica.

ARTÍCULO 10: Son cargos de Dirección Académica los siguientes:

Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigación, Ciencia y Tecnología, Vicerrector de Educación Virtual y de Educación a Distancia, Decanos, Directores de Programa, Jefes de Departamento y Coordinadores Académicos.

PARÁGRAFO: Los profesores escalafonados, en el caso de ser designados para ejercer uno de estos cargos de dirección académica, al término de su período estatutario de un (1) año, volverán a su condición de Profesores para continuar con su ejercicio docente.

ARTÍCULO 11: Las funciones de los Docentes clasificados en la Categoría de Profesor Auxiliar son las siguientes:

- a. Orientar las actividades académicas correspondientes a los programas académicos en el área específica de su formación o de su especialidad.
- b. Adelantar la realización de prácticas de laboratorio o trabajos de campo.
- c. Realizar actividades de investigación y coordinación de actividades de proyección social y extensión.
- d. Participar en las actividades de actualización bibliográfica y curricular.
- e. Colaborar con los Directores de Programa y los Decanos en los procesos de programación y realización de pruebas académicas, selección y matrícula de estudiantes, inscripción de materias, y en general, en todas las actividades que se programen en la respectiva Facultad.
- f. Asesorar y evaluar proyectos y Trabajos de Grado, en el área de su especialidad.

ARTÍCULO 12: Las funciones de los Docentes clasificados en la Categoría de Profesor Asistente son las siguientes:

- a. Orientar las asignaturas correspondientes a los programas académicos en el área específica de su formación o de su especialidad.
- b. Dirigir, programar y desarrollar cursos y seminarios en el área respectiva de su formación o especialidad.
- c. Programar, coordinar y participar en programas de investigación de su respectiva Unidad Académica de acuerdo con su dedicación.

- d. Asesorar y evaluar proyectos y Trabajos de Grado, en el área de su formación o de su especialidad.
- e. Elaborar o participar en la preparación de textos y medios auxiliares de docencia universitaria.
- f. Orientar, coordinar y supervisar el trabajo docente o de investigación que realicen los profesionales a su cargo.
- g. Participar en las actividades de capacitación docente, investigativa y administrativa, lo mismo que en los procesos de evaluación del personal académico.
- h. Participar en los Programas interdisciplinarios, de extensión universitaria y de educación no formal.
- i. Participar en tareas de coordinación y dirección académica de la Institución.

ARTÍCULO 13: Los Profesores Asociados y Titulares tienen además de las funciones de enseñanza, investigación y extensión señaladas en los artículos anteriores, las siguientes funciones:

- a. Participar en la orientación y calificación de los trabajos de promoción de los Profesores a las Categorías de Profesor Asistente y de Profesor Auxiliar.
- b. Programar y dirigir trabajos de investigación de docentes y estudiantes de Formación Avanzada o de Postgrado en la respectiva Unidad Académica.
- c. Dirigir Programas Académicos, Unidades Académicas o Facultades, Institutos o Programas Especiales.

DEDICACIONES

ARTÍCULO 14. El personal Docente cualquiera que sea su categoría debe desempeñar sus funciones docentes, investigativas, de proyección social y de extensión en el sitio y dedicación que la Institución le asigne. Para efectos de este artículo se entiende por dedicación:

- a. Exclusiva: La prestación de los servicios profesionales únicamente con la Universidad de Boyacá.
- b. Tiempo Completo: Se trata del docente que labora en la Universidad de Boyacá la jornada máxima legal establecida por la Ley. Esta dedicación es incompatible con el desempeño de cargos públicos o privados o con el desempeño del ejercicio profesional en horario que interfiera con el establecido para el cumplimiento de la jornada o plan de trabajo que la Institución apruebe para el docente.
- c. Medio Tiempo: Se trata del docente que labora la mitad de la jornada máxima legal. Esta dedicación es incompatible con el desempeño de cargos públicos o privados o con el desempeño del ejercicio profesional en horario que interfiera con el establecido para el cumplimiento de la jornada o plan de trabajo que la Institución apruebe para el docente.
- d. Tiempo parcial: Se trata del docente que labora una jornada diferente a medio tiempo o tiempo completo.

PARÁGRAFO: Al docente de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial se le aplican las normas laborales sobre reparto de la jornada, y de las denominadas jornadas flexibles, a que alude el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 o las que le modifiquen o adicionen.

- e. Cátedra: Se trata del docente cuya contratación se hace en función de un número de horas de actividad académica semestral.

ARTÍCULO 15: Los docentes de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial, están obligados a diligenciar y firmar al inicio de cada semestre su hoja de Programación de Carga Laboral (P.C.L.) en donde se incluya la distribución semanal del tiempo, en la siguiente forma:

- a. Las horas que va a dedicar a las actividades de Enseñanza (cursos que se le hayan asignado) y/o Docente Asistenciales.
- b. El tiempo que va a dedicar a preparación de clases y corrección de informes, ejercicios o trabajos que correspondan a esas horas de clase.

- c. El tiempo que va a dedicar a la investigación en proyectos aprobados por el Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CIPADE).
- d. El tiempo que va a dedicar a la asesoría y evaluación de los proyectos de grado.
- e. El tiempo que va a dedicar a Consejo Académico, Consejo de Facultad, Comité de Investigación y Currículo, CIPADE, Reuniones de área, Proyectos de Extensión y Proyección Social, Acreditación y/o estándares mínimos.
- f. El tiempo que va a dedicar en actividades de tutoría a estudiantes, si es el caso.

ARTÍCULO 16: La programación de carga laboral (P.C.L.) debidamente justificada y aprobada por el Jefe Inmediato, se presenta ante el Decano para su respectiva aprobación y posteriormente al Comité de Programación Académica. La hoja de programación de carga laboral, forma parte del contrato de trabajo para todos los efectos.

ARTÍCULO 17: Los docentes con cargos directivos tendrán una programación laboral especial de acuerdo con las actividades propias del cargo, por considerarse personal de manejo y confianza.

ARTÍCULO 18: Los profesores catedráticos deben diligenciar y firmar la Hoja de Programación de Carga Laboral, donde se señale el número de horas y los horarios de las asignaturas que van a orientar, las cuales una vez firmadas por el Director de Programa y con el visto bueno del Decano deben ser presentadas al Comité de Programación Académica.

CAPÍTULO III

REQUISITOS Y CALIDADES

ARTÍCULO 19: La Institución reconoce como Grados y Títulos Académicos en orden ascendente los siguientes:

- a. Licenciado
- b. Profesional Universitario
- c. Especializaciones y cursos equivalentes a especialización
- d. Maestrías
- e. Especialización y subespecialización Médica
- f. Fellow Médico
- g. Doctorado
- h. Postdoctorado

PARÁGRAFO 1: En caso de títulos de Postgrado diferentes a los anteriormente enunciados, la equivalencia para efectos del escalafón la hará el Comité de Evaluación y Clasificación Docente, previa presentación del caso por el Decano de la Facultad correspondiente.

PARÁGRAFO 2: El reconocimiento de Idiomas de Instituciones acreditadas se homologará con exámenes o certificados reconocidos y con resultados de nivel superior.

Los exámenes presentados y aprobados en la Universidad de Boyacá- Departamento de Idiomas- tendrán un nivel de exigencia igual al TOEFL para inglés o a nivel DELF para Francés, ZD para Alemán, CILS para italiano- CELPE BRAS para portugués y/o sus equivalentes para otros idiomas.

La Universidad aceptará los resultados independientemente de la vigencia de las pruebas.

PARÁGRAFO 3: Quien aspire a ingresar o ascender dentro del escalafón docente puede acreditar el manejo de un segundo idioma con la presentación del diploma de especialista, maestría, doctorado o equivalente, con certificación de la Institución que demuestre el idioma en el cual se realizaron los

respectivos estudios. En todo caso, para que el reconocimiento sea válido es preciso que los estudios se hayan realizado bajo la modalidad presencial.

ARTÍCULO 20. La Universidad de Boyacá, para efectos de establecer la clasificación docente tendrá en cuenta como factores la formación académica hasta treinta y cinco (35) puntos, la experiencia docente y/o profesional hasta treinta y cinco (35) puntos y las investigaciones y publicaciones realizadas hasta treinta (30) puntos.

ARTÍCULO 21: FORMACIÓN ACADÉMICA. Este factor evalúa la formación Académica que con posterioridad al título de licenciado o profesional Universitario el Docente haya obtenido, así:

- a. **Profesión adicional:** Después de la segunda profesión tres (3.0) puntos.
- b. **Especialización:** Uno punto cinco (1.5) puntos por cada semestre cursado, hasta un límite de seis (6.0) puntos y en caso de ser base de una maestría no se contabilizará este ítem en la clasificación general.
- c. **Maestría:** Dos punto cinco (2.5) puntos por cada semestre realizado hasta un total de diez (10) puntos, en caso de contar con una segunda Maestría se otorgarán seis (6.0) puntos adicionales, sin sobrepasar el límite máximo de dieciséis (16) puntos.

Igualmente, en caso que la maestría sea la base de un Doctorado no se contabilizará y sólo se tendrá en cuenta para efectos del puntaje total del doctorado.
- d. **Especialización Médico-Quirúrgicas:** En caso de Especializaciones Médico-Quirúrgicas de 3, 4 o 5 años de duración se otorgará cinco (5.0) puntos por año hasta un máximo de veinte (20.0) puntos.
- e. **Subespecialización Médico-Quirúrgica:** Uno punto cinco (1.5) puntos por cada año de subespecialización, hasta un límite de cinco (5.0) puntos.
- f. **Doctorado Directo:** En caso de haber realizado doctorado en forma directa se asignará un valor de veinte (20.0) puntos.
- g. **Phd, Doctorado de Estado o de Universidad:** Si en desarrollo del Doctorado se tiene como base la Maestría se le otorgarán diez (10) puntos adicionales a los obtenidos en el literal c del presente artículo.
- h. **Postdoctorado:** Se otorgará por esta formación académica hasta cuatro (4.0) puntos.
- i. **Otros:** Se consideran en esta categoría los siguientes:
 1. **Diplomados:** Por cada diplomado o curso de hasta cien (100) horas certificadas, se asignará cero punto cuatro (0.4) puntos y si superan las cien (100) horas se otorgará cero punto ocho (0.8) a cada uno.
 2. Cuando la temática del Diplomado se refiera a temas de docencia y/o investigación se asignará cero punto uno (0.1) adicional al curso de hasta cien (100) horas y cero punto dos (0.2) puntos por cursos superiores a cien (100) horas.
 3. **Cursos de actualización y/o Educación Permanente:** Se calificará cero punto dos (0.2) puntos por cada curso de actualización no inferior a ocho (8) horas.
 4. En todo caso los diplomados, cursos de actualización y/o educación permanente no podrán superar el límite de cinco (5.0) puntos.
 5. Idioma adicional a la lengua materna: Se calificará tres puntos (3.0) por cada idioma adicional a la lengua materna.
 6. **Certificación experto internacional:** Un (1.0) punto por cada certificación de experto internacional, hasta un límite de tres (3.0) puntos.

ARTÍCULO 22: EXPERIENCIA DOCENTE Y/O PROFESIONAL. En este factor se tendrá en cuenta la experiencia docente, la dirección académica y/o el ejercicio de la profesión.

- a. **Experiencia Docente:** Por cada año de desempeño docente de acuerdo con su dedicación se otorgarán los siguientes puntajes:

Se dará un (1.0) punto por cada año de ejercicio docente de tiempo completo y adicionalmente cero punto cinco (0.5) por experiencia desarrollada en la Universidad de Boyacá.

Dará lugar a cero punto cinco (0.5) puntos por cada año de ejercicio docente de medio tiempo y adicionalmente cero punto cinco (0.5) por experiencia desarrollada en la Universidad de Boyacá.

Por cada año de experiencia como catedrático se asignarán cero punto tres (0.3) puntos y cero punto tres (0.3) puntos adicionalmente por experiencia en la Universidad de Boyacá.

Se darán cero punto tres (0.3) puntos por cada 100 horas de trabajo docente en módulos de postgrado y cero punto dos (0.2) puntos adicionales por experiencia desarrollada en la Universidad de Boyacá.

b. Dirección Académica: Este factor se calificará solamente si la experiencia o ejercicio de dirección académica se ha realizado de tiempo completo, así:

1. **Rector:** Se otorgarán dos (2.0) puntos por cada año de servicio y cero punto cinco (0.5) puntos adicionalmente por desempeñar el cargo en la Universidad de Boyacá.

2. **Vicerrector/ Decano (a) / Secretario (a) General:** Se asignará uno punto cinco (1.5) puntos por cada año de experiencia y adicionalmente cero punto cinco (0.5) puntos por desempeñar el cargo en la Universidad de Boyacá.

3. **Director de Programa:** Se otorgarán uno punto dos (1.2) puntos por cada año de servicio y cero punto cinco (0.5) puntos adicionalmente por desempeñar el cargo en la Universidad de Boyacá.

4. **Jefe de departamento:** Se otorgarán uno punto uno (1.1) puntos por cada año de servicio y cero punto cinco (0.5) puntos adicionalmente por desempeñar el cargo en la Universidad de Boyacá.

PARÁGRAFO: Para efectos de la presente clasificación docente, los cargos de Jefe de División con funciones académicas, se asimilan al cargo de Director de programa descrito en el presente artículo.

Los cargos de Jefe del Centro de Informática y Coordinadores nocturnos se asimila a Jefes de Departamento.

c. Experiencia Profesional: La experiencia laboral o el ejercicio profesional independiente con dedicación de tiempo completo dará derecho a cero punto cinco (0.5) puntos por cada año de servicio y adicionalmente cero punto dos (0.2) puntos por ejercer un cargo de dirección administrativa y financiera en la Universidad de Boyacá.

ARTÍCULO 23: INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIONES. En este ítem no se considerarán como investigaciones objeto de calificación los trabajos de grado y/o tesis de títulos profesionales, Especializaciones, Maestrías y/o Doctorados.

a. Investigaciones según Área de Conocimiento Profesional: Por cada ensayo, Artículo, ponencia y/o Material Docente que constituya un verdadero aporte a favor de la enseñanza universitaria y haya sido publicado en:

1. Revistas científicas no indexadas, a juicio del Comité de Evaluación Docente (C. E. D.) se asignará un (1.0) punto por investigación realizada y publicada en este sentido y con el cumplimiento de los requisitos aquí señalados.

2. Revistas científicas indexadas se asignará uno punto cinco (1.5) puntos por investigación publicada.

3. En libros de Circulación nacional o internacional, se asignará un (1.0) punto por cada artículo publicado.

4. Material docente publicado y certificado, se asignará uno punto cinco (1.5) puntos por cada material publicado.

b. Investigaciones Originales: Por cada investigación original e inédita debidamente certificada por la Vicerrectoría de Investigación, Ciencia y Tecnología se asignará uno punto cinco (1.5) puntos.

c. Publicaciones y Premios: Por cada libro publicado se concederán tres (3.0) puntos y por cada premio obtenido Nacional o Internacionalmente se otorgarán dos (2.0) puntos.

- d. **Exposiciones Culturales y Científicas:** Por aportes en diferentes áreas del conocimiento como exposiciones culturales y científicas debidamente certificadas se asignará un (1.0) punto por cada una de ellas.
- e. **Descubrimientos científicos:** Por cada descubrimiento científico total o parcial patentado o debidamente reconocido por la autoridad competente, se asignarán cinco (5.0) puntos.

ARTÍCULO 24: El puntaje de calificación docente se obtendrá de la sumatoria de cada factor y que se encuentren debidamente certificados ante la División de Recursos Humanos.

Finalizado el proceso de clasificación docente se procederá a notificar por escrito, la categoría del escalafón docente en la cual quedó clasificado, según resolución de Rectoría.

ARTÍCULO 25: PROMOCIÓN DOCENTE. Para ascenso en el escalafón, el Comité de Evaluación y Clasificación Docente efectuará las clasificaciones una vez al año, para ello, los interesados deben presentar previamente ante la División de Recursos Humanos, los soportes necesarios para ser reclasificados.

CAPÍTULO IV

SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 26: PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE. Para el proceso de selección a la Institución como docente, el aspirante debe presentar los siguientes documentos:

- a. Hoja de Vida, en el formato suministrado por la Institución, debidamente diligenciado.
- b. Fotocopia del título Profesional.
- c. Fotocopia de los Diplomas o Títulos Académicos de Formación Avanzada o de Postgrado.
- d. Constancias de otros cursos de Postgrado, de Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas.
- e. Constancia de experiencia profesional en el área de su especialidad.
- f. Matrícula o Tarjeta Profesional en aquellos Programas para los cuales la reglamentación del ejercicio profesional lo tenga establecido.
- g. Constancia de experiencia docente universitaria.
- h. Certificación sobre las investigaciones, exposiciones culturales y/o científicas y descubrimientos científicos totales o parciales debidamente reconocidos.
- i. Fotocopia de documento de identidad y certificado judicial.

Para la selección del Personal Docente se establecerá el siguiente procedimiento:

- a. Publicación de la convocatoria: En el periódico Local o Nacional, en las Carteleras de las Facultades, en la División de Recursos Humanos y en la Página Web institucional.
- b. Preselección de hojas de vida: La División de Recursos Humanos seleccionará las Hojas de vida, según el formato suministrado por la institución, de acuerdo con los requerimientos dados por cada Facultad.
- c. Publicación de aspirantes preseleccionados en la página Web institucional y/o en las carteleras de la División de Recursos Humanos.
- d. Aplicación de pruebas de conocimientos y de aptitud docente.
- e. Presentación de entrevista en la Facultad, para los aspirantes que hayan obtenido resultados satisfactorios en las pruebas del numeral anterior.
- f. Presentación de entrevista en Rectoría.

- g. Publicación de aspirantes seleccionados, en la cartelera de Recursos Humanos y/o en la página Web institucional.

ARTÍCULO 27: VINCULACIÓN DOCENTE. Los nombramientos o vinculaciones se perfeccionan jurídicamente mediante la firma de los contratos respectivos.

La Universidad, en todos los casos, se reserva el Derecho de Vinculación.

CAPÍTULO V DEBERES Y DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE

DEBERES

ARTÍCULO 28. El personal Docente de la Universidad de Boyacá contrae los siguientes deberes:

- a. Acatar los Reglamentos y cumplir las normas de la Institución.
- b. Firmar contrato de trabajo oportunamente.
- c. Contribuir a la marcha normal de la Institución y al mejoramiento de sus aspectos académicos y administrativos.
- d. Desempeñar a cabalidad y con eficiencia las actividades docentes, académicas, investigativas, de proyección social y divulgación institucional, que por razón de su vinculación y dedicación le correspondan.
- e. Hacer consulta y tutoría a los estudiantes en coordinación con el Jefe de la Unidad Académica correspondiente.
- f. Formar parte de los jurados de exámenes, preparatorios, validaciones, trabajos de investigación, (tesis, monografías y trabajos de grado).
- g. Asesorar a la Institución en las áreas de su conocimiento cuando ella lo requiera.
- h. Velar por el patrimonio cultural, moral y económico de la comunidad universitaria.
- i. Participar en las reuniones y comités de coordinación académica e investigativa.
- j. Presentar las propuestas de modificación y actualización de los syllabus de cada asignatura, cuando se considere pertinente.
- k. Presentar con la debida anticipación al Decano o Director de la Unidad Académica los «Programas Calendario» (P.C.) detallados de sus materias, que sean acordes a los lineamientos definidos en los syllabus aprobados por la Facultad.
- l. Informar por escrito y oportunamente a la Decanatura o la Dirección de Programa, sobre los exámenes anulados a los estudiantes o de cualquier otra falta contemplada en el Reglamento Estudiantil.
- m. Observar y respetar los principios filosóficos que orienta la Institución.
- n. Respetar el derecho a estudiar y aprender que tiene el estudiante.
- o. Firmar los registros de clase.
- p. Cumplir con las funciones y la carga académica contratada.
- q. Realizar las pruebas parciales y el examen final, en las fechas establecidas en el calendario académico y entregar las calificaciones dentro de los plazos fijados.
- r. Promover la formación integral de los educandos.
- s. Cumplir las órdenes que impartan sus superiores y las Directivas de la Institución.
- t. Cumplir la jornada laboral pactada.
- u. Velar en general por la conservación de documentos, útiles, muebles y bienes de la Institución.

- v. Observar una conducta pública acorde con el decoro y dignidad del cargo.
- w. El material didáctico, los equipos que diseñen y construyan como parte del trabajo del profesor de la Institución, pertenecen a ésta, y su duplicación o posterior utilización en otros lugares requerirá aprobación del Consejo Académico. En este caso la producción de los materiales o publicaciones no causa emolumentos adicionales a los que el profesor reciba normalmente de acuerdo con su contrato.
- x. Tramitar, a la terminación del contrato o vencimiento del término pactado, el respectivo Paz y Salvo.
- y. Las demás establecidas por el Jefe de la Unidad Académica para la buena marcha de ella.

DERECHOS

ARTÍCULO 29: El personal docente goza de los siguientes derechos:

- a. Libertad en la tarea de enseñar. En desarrollo de lo cual, el profesor puede exponer y debatir libremente, dentro de un estricto rigor científico, todas las ideas, tesis, métodos y sistemas sin que ningún credo político, filosófico o religioso pueda ser impuesto como institucional, por parte del docente, de las autoridades universitarias o del estudiante.
- b. Al docente se le garantizan todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Nacional y en las leyes de Colombia, y su ejercicio debe estar enmarcado dentro de los principios y reglamentos de la Universidad.
- c. Si la Universidad publica los trabajos científicos desarrollados por los docentes, éstos conservan sus derechos de autor, salvo convenio específico de conformidad con lo dispuesto en las normas legales sobre el particular.
- d. La comunidad educativa integrada por profesores, estudiantes de pregrado y postgrado, y egresados, pueden participar en los órganos de dirección y administración como son: el Consejo Directivo, el Consejo Académico y los Consejos de Facultad, escogidos democráticamente por sus respectivos estamentos, según el reglamento que expida el Consejo Directivo.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 30: Los Docentes de tiempo completo, medio tiempo, catedráticos y docentes directivos de la Institución se rigen en materia disciplinaria por lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo. A falta de norma expresa en el Contrato Individual de Trabajo, en el Reglamento Interno de la Universidad de Boyacá, serán aplicables las normas del presente Reglamento Docente, siempre y cuando no sean contrarias.

ARTÍCULO 31: Las faltas se califican como graves o leves en atención a su naturaleza y efecto, a las modalidades y circunstancias del hecho, a los motivos determinantes y a los antecedentes personales del infractor.

El funcionario competente evalúa de acuerdo con los criterios anteriores e informa inmediatamente al Rector para iniciar el procedimiento correspondiente.

ARTÍCULO 32: Las sanciones DISCIPLINARIAS aplicables son:

- a. La amonestación verbal.
- b. La amonestación escrita, con anotación en la hoja de servicio del docente.
- c. Multa que no exceda la quinta parte del salario mensual.
- d. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por dos (2) meses sin derecho a remuneración.
- e. Terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 33: Se consideran faltas graves, y su comisión dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, sin previo aviso, las siguientes:

- a. Asistir al sitio de trabajo en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias psicotrópicas.
- b. Ingerir cualquier clase de bebidas alcohólicas al interior de la Institución o portar sustancias consideradas narcóticas.
- c. Actuar con parcialidad en las evaluaciones o trato con los educandos.
- d. Alterar o falsificar certificados o documentos de la Institución, traficar con las calificaciones de los estudiantes.
- e. Incumplir sistemáticamente sus deberes.
- f. Desconocer, irrespetar o violar los principios éticos y morales de los miembros de la comunidad universitaria.
- g. Exigir o aceptar dinero, dádivas u otros beneficios en razón del cumplimiento de sus funciones.
- h. Utilizar la cátedra para hacer proselitismo político.
- i. Acoso plenamente comprobado, por parte del docente hacia los estudiantes.
- j. Mediar más de tres (3) quejas por parte del alumnado, sobre prácticas o conducta contra la moral y buenas costumbres plenamente comprobadas.

ARTÍCULO 34: Se consideran faltas leves las siguientes:

- a. Practicar pruebas académicas fuera de la Institución o desarrollar actividades fuera del claustro universitario, sin la respectiva autorización.
- b. Omitir obligaciones académicas expresamente convenidas en el contrato de trabajo.
- c. Modificar unilateralmente el calendario académico en relación con las fechas y horas de exámenes.
- d. No asistir a las reuniones programadas por las directivas de la Universidad.
- e. Incumplir injustificadamente el horario de clase y/o no cumplir oportunamente con la entrega de calificaciones.
- f. Las demás que en concepto de los Consejos de Facultad y Académico se consideren como tales.

PARÁGRAFO 1: Se considerará como falta grave la reincidencia en cualquiera de las anteriores faltas.

PARÁGRAFO 2: Las faltas leves darán lugar a amonestación verbal y su reincidencia a amonestación escrita.

ARTÍCULO 35: Puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, además de las causas contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y las señaladas en particular en este Reglamento Docente el cual hace parte del contrato de trabajo individual.

ARTÍCULO 36: La competencia para aplicar las sanciones es la siguiente:

Amonestación verbal o escrita, están a cargo en primer lugar del Representante Legal, quien podrá delegar en el inmediato superior docente o administrativo del docente inculpado. Esta amonestación se aplica una vez se haya escuchado al docente.

Las demás sanciones son de competencia del representante legal de la Institución, sin perjuicio de las sanciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 37: La amonestación escrita será aplicada por el superior inmediato, el decano o quien haga sus veces, cuando exista reincidencia en el incumplimiento de los deberes consagrados en el presente estatuto.

El procedimiento para aplicar esta sanción es el siguiente:

- a. Conocido el hecho por el superior, se procede a citar al inculpado, para que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, rinda descargos escritos, acompañando las pruebas que pretenda hacer

valer y una relación detallada de los hechos. A partir de la fecha de la entrega de los descargos y de las pruebas pedidas, el Representante Legal dispone de 48 horas para decidir si hay lugar a practicar pruebas o en caso contrario decidirá si hay lugar a imponer sanción remitiendo copia a la hoja de vida.

- b. Si no se encontrare mérito para sancionar se ordenará el archivo de las diligencias indicando las razones.

ARTÍCULO 38: EN MATERIA DE RECURSOS, TÉRMINOS Y PROCEDIMIENTOS. Se tendrá en cuenta lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo vigente.

ARTÍCULO 39: La multa será aplicada por el Representante Legal cuando el docente haya sido amonestado por escrito y reincida en forma leve a criterio del Rector contra los deberes u obligaciones previstas en el Contrato de Trabajo, en el Reglamento Interno y en el Reglamento Docente.

Para la imposición de una multa o para la suspensión en el ejercicio del cargo el procedimiento es el siguiente:

- a. Conocidos los hechos y cargos de acuerdo a la gravedad de la falta se procede a verificarlos.
- b. Verificados los hechos, se le formulan al inculpado por escrito los cargos correspondientes con las pruebas obtenidas.
- c. El docente dispone de 48 horas para contestar el pliego formulado, solicitar pruebas y allegar aquellas que estén en su poder.
- d. Vencido el término se deben practicar las pruebas solicitadas, en un término de 48 horas.
- e. Practicadas las pruebas se procede a dictar y notificar la correspondiente Resolución, dentro de un término de 48 horas.
- f. Si no se encuentran méritos para sancionar se ordena el archivo de las diligencias, explicando las razones.

ARTÍCULO 40: Contra las sanciones de multa y suspensión, proceden los recursos de: Reposición ante el Representante Legal y el de Apelación ante el Consejo Directivo, los cuales deben ser interpuestos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación.

CAPÍTULO VII DE LOS PERMISOS E INCAPACIDADES

ARTÍCULO 41: DE LOS PERMISOS REMUNERADOS. La Institución concederá al personal docente, los permisos necesarios para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación; ejercer derecho de sufragio, por razón de grave calamidad doméstica, asistencia a citas médicas, para contraer matrimonio, para asistir al funeral de sus compañeros de trabajo, y cualquier otro evento que amerite tal situación, a juicio del Rector.

PARÁGRAFO 1: Respecto del tiempo que se conceda para ir a la consulta médica no se hará descuento alguno. Si la consulta es fuera de la ciudad, debe presentarse la respectiva constancia de que asistió a ella.

PARÁGRAFO 2: La Universidad en cada caso, determinará si los permisos o licencias remuneradas deben compensarse, trabajando en jornada laboral adicional o en otros días, hasta reponer el tiempo concedido.

PARÁGRAFO 3: Para conceder un permiso o licencia no remunerada o no compensado, se fija el siguiente procedimiento:

- a. El Personal Docente deberá solicitar el permiso de manera escrita ante el representante legal de la Universidad.
- b. El representante legal concederá o negará el permiso solicitado.

- c. La División de Recursos Humanos registrará las novedades en la hoja de vida del Docente y realizará los trámites correspondientes para efectos de remuneración.
- d. El Personal Docente que dejare de laborar, prevalido de un permiso no otorgado sin el lleno de los requisitos legales, dará lugar a justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 42: DE LAS INCAPACIDADES. En materia de incapacidades de origen profesional o no profesional, es aplicable: La ley 100 de 1993, su Decreto reglamentario 2128 de 1995, la Ley 769 de 2002 y demás normas concordantes.

CAPÍTULO VIII

EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 43: El Comité de Evaluación y Clasificación Docente funciona como órgano asesor del Rector y del Consejo Académico, en lo referente a la clasificación, evaluación y ascenso del profesorado en el escalafón docente y en los demás aspectos considerados en el presente reglamento.

ARTÍCULO 44: El Comité de Evaluación y Clasificación Docente está conformado por:

- a. El Rector o su delegado.
- b. El Vicerrector Académico.
- c. Un representante de los profesores, escogido por el Rector entre los profesores de tiempo completo.
- d. Jefe de la División de Recursos Humanos o su Delegado, quien preparará y llevará las Actas de este Comité.

ARTÍCULO 45: Son funciones del Comité de Evaluación y Clasificación Docente:

- a. Examinar la documentación y hoja de vida del profesorado y proponer la clasificación o reclasificación del Personal Docente.
- b. Analizar y conceptuar sobre las evaluaciones realizadas por los estudiantes y directivos de los docentes para los fines pertinentes.
- c. Proponer políticas, métodos e instrumentos de evaluación docente.
- d. Revisar y aprobar los métodos e instrumentos de evaluación docente.
- e. Las demás que se le asignen.

ARTÍCULO 46: EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. Tiene como objetivos:

- a. Conocer y calificar el desempeño de los docentes desde el punto de vista académico y humano.
- b. Contar con un sistema de medición, objetivo e imparcial que sirva de ayuda para la organización académica de los programas.
- c. Establecer una comunicación con el personal evaluado con el fin de intercambiar ideas y proponer acciones para mejorar su desempeño.
- d. Conocer cuáles son las expectativas de los estudiantes acerca del desempeño, fortalezas y debilidades de los docentes.
- e. Definir la permanencia del docente en la Universidad, de acuerdo con la calificación obtenida.

ARTÍCULO 47: EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS. Tiene como objetivos:

- a. Conocer y calificar el desempeño de los docentes desde el punto de vista académico y humano.

- b. Contar con un sistema de medición objetivo e imparcial que sirva de ayuda para la organización académica de los programas.
- c. Establecer una comunicación con el personal evaluado con el fin de intercambiar ideas y proponer acciones para mejorar su desempeño.
- d. Definir la permanencia del docente en la Universidad, de acuerdo con la calificación obtenida.

PARÁGRAFO 1: Las evaluaciones serán realizadas por los jefes de las unidades académicas en las cuales el docente presta sus servicios académicos.

PARÁGRAFO 2: La evaluación se realizará en los formatos respectivos, de acuerdo con los lineamientos y criterios definidos por el Comité de Evaluación y Clasificación Docente.

ARTÍCULO 48: LA AUTOEVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE. Tiene como objetivos realizar una reflexión por parte del docente, acerca de su desempeño laboral, debilidades y fortalezas, con el fin de establecer sus propios objetivos de mejoramiento.

La autoevaluación del personal Docente se aplicará a todos los docentes vinculados con la Universidad.

ARTÍCULO 49: LA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN. La entrevista sobre la evaluación tiene por objeto permitir al evaluado conocer los resultados de la calificación de su desempeño, el intercambio de opiniones, impresiones sobre el trabajo realizado y el progreso alcanzado en el trabajo.

En la entrevista debe además hacerse reconocimiento del trabajo del evaluado o la necesidad de mejorar los aspectos mal evaluados.

Durante la entrevista el evaluador debe ayudar al evaluado a reconocer sus puntos fuertes y débiles y a desarrollar acciones conjuntas para mejorar su rendimiento.

CAPÍTULO IX DISTINCIONES

ARTÍCULO 50: Serán otorgadas por el Consejo Directivo. Estas son:

- a. **Profesor Distinguido:** Al profesor que haya permanecido vinculado a la Institución como docente de Tiempo Completo por un período de diez (10) años o de Medio Tiempo por un período de 15 años; o Catedráticos por un período de 20 años, y se haya destacado por su cumplimiento, responsabilidad y compromiso institucional.
- b. **Profesor Emérito:** Al profesor que después de quince (15) años de servicio a la Institución como docente de Tiempo Completo o de 20 años de medio tiempo o 25 años de cátedra, se haya distinguido en la enseñanza o en la investigación y que haya prestado servicios notables a la Institución; o al profesor que haya merecido tal distinción mediante la obtención de premios científicos.
- c. **Profesor Honorario:** Al profesor que por más de veinte (20) años haya desempeñado la docencia universitaria, o a quien haya desarrollado trabajos científicos de importancia nacional y/o internacional, a juicio del Consejo Directivo.

ARTÍCULO 51: Los Títulos Honoríficos mencionados anteriormente serán otorgados en acto especial presidido por el Presidente del Consejo Directivo, el Rector y demás Directivos de la Institución.

CAPÍTULO X INCENTIVOS

ARTÍCULO 52: La Universidad podrá otorgar los siguientes incentivos a los docentes, a criterio del Consejo Directivo:

- a. Comisión remunerada o tiempo parcial para estudios de Postgrado, en el país o en el exterior, dentro de los programas de perfeccionamiento docente, en la forma y condiciones previstas en la reglamentación sobre comisiones, y previa autorización del consejo Directivo.
- b. Participar como miembro del Consejo Directivo, del Consejo Académico y de los Consejos de Facultad en caso de ser designado.
- c. Recibir estímulos económicos adicionales no constitutivos de salario, cuando participe en la consecución o desarrollo de proyectos de investigación y/o extensión fuera de su carga académica y que le generen beneficios a la Institución.
- d. Representar a la Universidad en actividades académicas y /o deportivas.
- e. Permiso remunerado para asistir a eventos académicos

CAPÍTULO XI

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 53: La Universidad de Boyacá promoverá la capacitación y desarrollo del personal Docente con el otorgamiento de Comisiones de Estudio para facilitar la formación en postgrados y educación permanente, con el fin de contar con personal competente para llevar a cabo sus actividades.

ARTÍCULO 54: Serán candidatos para otorgársele becas totales o parciales por parte de la Institución:

- a. Los docentes que se matriculen en cursos o programas ordinarios de la Institución y que no interfieran con su desempeño académico, podrán obtener becas parciales de acuerdo con la autorización del Consejo Directivo.
- b. Los Docentes de tiempo completo o de medio tiempo podrá obtener comisión, remunerada o no, para adelantar estudios de Especialización, Maestría o Doctorado en el país o en el exterior, dentro de los programas de perfeccionamiento docente.
- c. Los docentes con el tiempo de vinculación estipulado, también podrán acceder a comisiones bajo el marco de los convenios establecidos con otras Instituciones de educación superior para adelantar pasantías, cursos, seminarios, talleres, proyectos de investigación o estudios de postgrado.

ARTÍCULO 55: El Consejo Directivo considerará como criterios para otorgar la comisión de estudios: el tiempo de vinculación, méritos académicos del docente, los resultados obtenidos en la evaluación docente, y se concederá en el campo específico de énfasis o profundización del programa en el cual se desempeñe dentro de la Institución o en las áreas del conocimiento que comprenden las líneas de investigación establecidas para el programa.

ARTÍCULO 56: El docente deberá suscribir un compromiso de contraprestación académico laboral, en donde se especifique que una vez culminada la comisión, permanecerá vinculado a la Institución desarrollando actividades docentes y de investigación por el tiempo que sea estipulado por el Consejo Directivo.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 57: ARTÍCULO TRANSITORIO. Para efectos del Escalafón, el personal que se encuentre actualmente vinculado a la Institución se le tiene en cuenta el tiempo desde el momento de su vinculación inicial.

Para todos los cargos de dirección académica su período empezará a contarse a partir del 1° de febrero de cada año.

PARÁGRAFO: Para efectos del presente Reglamento, se entiende por período académico, el definido en el Calendario Académico Semestral, comprendido entre la fecha de iniciación de clases hasta la entrega de notas, exámenes finales y supletorios.

ARTÍCULO 58: Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Tunja, a los veintiún días (21) días del mes de mayo de dos mil ocho (2008).

OSMAR CORREAL CABRAL
Presidente Consejo Directivo

ALBA JUDITH QUIROGA GONZÁLEZ
Secretaria General