



# **REGLAMENTO DE PERSONAL DOCENTE**

Acuerdo No. 869 del 2 de junio de 2016



# CONTENIDO

<b>PREÁMBULO</b>	
MARCO INSTITUCIONAL .....	5
<b>ACUERDO NÚMERO 869</b> (2 de junio de 2016) .....	6
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>ALCANCE Y OBJETIVOS DEL REGLAMENTO DE PERSONAL DOCENTE ...</b>	7
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>CLASIFICACIÓN, CATEGORÍAS, FUNCIONES Y DEDICACIÓN DEL PERSONAL</b> .....	7
CLASIFICACIÓN .....	8
CATEGORÍAS .....	9
FUNCIONES .....	9
DEDICACIONES .....	11
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>REQUISITOS Y CALIDADES</b> .....	13
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE</b> .....	17
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>DEBERES Y DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE</b> .....	19
DEBERES .....	19
DERECHOS .....	21
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTOS</b> .....	21

CAPÍTULO VII  
**DE LOS PERMISOS E INCAPACIDADES** ..... 28

CAPÍTULO VIII  
**EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE** ..... 30

CAPÍTULO IX  
**DISTINCIONES Y RECONOCIMIENTOS** ..... 32

CAPÍTULO X  
**INCENTIVOS** ..... 34

CAPÍTULO XI  
**CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE** ..... 35

CAPÍTULO XII  
**DISPOSICIONES VARIAS** ..... 36

# 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 6º 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. Decanaturas
- h. Consejos de Facultad
- i. Direcciones de Sedes
- j. Consejos de Sede
- k. Direcciones de Programa
- l. Coordinaciones de Programas de Sedes
- m. Jefaturas de Departamento, Direcciones de División y Jefaturas de Sección

## **ACUERDO NÚMERO 869** (2 de junio de 2016)

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, y

### **CONSIDERANDO:**

Que es necesario modificar el Reglamento de Personal Docente en concordancia con las normas vigentes,

### **ACUERDA:**

Modificar el Acuerdo Número 775 del 2 de junio de 2016, 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 1.** El presente Reglamento regula las relaciones entre la Universidad y los docentes, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo vigente. Este reglamento hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo.

**ARTÍCULO 2.** El Reglamento de Personal Docente tiene los siguientes objetivos:

- a. Organizar y fomentar la cualificación del docente con miras a que pueda realizar una carrera docente en la institución.
- b. Reconocer los méritos académicos, investigativos y de proyección social del Profesor(a) 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(a).
- d. Contribuir a que la Institución estimule y eleve el nivel de su Personal Docente.
- e. Estimular el conocimiento del modelo pedagógico y su aplicación a través del ejercicio de una práctica pedagógica innovadora.
- f. Reglamentar los aspectos relacionados con el régimen disciplinario de los docentes.

## **CAPÍTULO II**

### **CLASIFICACIÓN, CATEGORÍAS, FUNCIONES Y DEDICACIÓN DEL PERSONAL**

**ARTÍCULO 3.** El Personal Docente de la Universidad de Boyacá está conformado por profesionales idóneos que ejercen en ella funciones de docencia, investigación, asesoría, tutoría, 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 aceptan 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 4.** Para efectos académicos, el 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(a) de la Institución conforme a los parámetros fijados por la Ley General de Educación.



## CATEGORÍAS

**ARTÍCULO 5.** Para el escalafón académico del Personal Docente, independientemente de su vinculación laboral, cualquiera que sea su dedicación, se establecen las siguientes categorías:

- Profesor(a) Auxiliar
- Profesor(a) Asistente
- Profesor(a) Asociado
- Profesor(a) Titular

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

**PARÁGRAFO 2.** Para ser Profesor(a) Asistente se requiere un puntaje entre veintiséis (26) y cincuenta (50) puntos.

**PARÁGRAFO 3.** Para ser Profesor(a) Asociado se requiere un puntaje entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) puntos.

**PARÁGRAFO 4.** Para ser Profesor(a) Titular se requiere un puntaje de setenta y seis (76) puntos y hasta cien (100) puntos.

**ARTÍCULO 6.** La Institución podrá vincular excepcionalmente a personal sin grado académico universitario, 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 7.** 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(a) de Programa o Jefe(a) del Departamento y jerárquicamente del Decano(a) de la respectiva Facultad.

## FUNCIONES

**ARTÍCULO 8.** Son cargos de Dirección Académica los siguientes:

Rector(a), Vicerrector(a) Académico, Vicerrector(a) de Investigación, Ciencia y Tecnología, Vicerrector(a) de Educación Virtual, Vicerrector(a) de Desarrollo

Institucional, Decanos(as), Directores(as) de Programa, Directores(as) de Sede, Jefes(as) de Departamento y Coordinadores(as) 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, podrán volver a su condición de Profesores para continuar con su ejercicio docente.

**ARTÍCULO 9.** Las funciones de los Docentes clasificados en la categoría de Profesor(a) 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(as) de Programa y los Decanos(as) en los procesos de programación y realización de pruebas académicas, procesos de admisión y de 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.
- g. Participar en los programas de capacitación organizados por la Universidad.

**ARTÍCULO 10.** Las funciones de los Docentes clasificados en la categoría de Profesor(a) 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 11.** Los Profesores(as) Asociados(as) y Titulares tienen además de las funciones de enseñanza, investigación y extensión señaladas en los artículos anteriores, las siguientes funciones:

- a. Programar y dirigir trabajos de investigación de docentes y estudiantes de formación avanzada o de postgrado en la respectiva Unidad Académica.
- b. Dirigir Programas Académicos, Unidades Académicas o Facultades, Institutos o Programas Especiales.

## **DEDICACIONES**

**ARTÍCULO 12.** 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.
- e. Cátedra: se trata del docente cuya contratación se hace en función de un número de horas de actividad académica semestral.

**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 la legislación laboral colombiana vigente.

**ARTÍCULO 13.** Los docentes de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial, están obligados a diligenciar y firmar al inicio de cada semestre su Plan de Actividades Laborales (P.A.L.) en donde se incluya la distribución semanal del tiempo, el cual puede modificarse o ajustarse de acuerdo con las necesidades de la Universidad 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, Comité de Currículo, Comité de Proyección Social, CIPADE, reuniones de área, proyectos de extensión y proyección social, acreditación y/o registro calificado.
- f. El tiempo que va a dedicar en actividades de tutoría a estudiantes y egresados, si es el caso.

**ARTÍCULO 14.** El Plan de Actividades Laborales (P.A.L.) debidamente justificado y aprobado 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 15.** 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 16.** Los Profesores(as) catedráticos deben diligenciar y firmar el Plan de Actividades Laborales (P.A.L.), 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(a) de Programa y/o Jefe(a) de Departamento con el visto bueno del Decano(a) deben ser presentadas al Comité de Programación Académica.

## **CAPÍTULO III REQUISITOS Y CALIDADES**

**ARTÍCULO 17.** La Institución reconoce como grados y títulos académicos en orden ascendente, los siguientes:

- a. Licenciado(a) o profesional universitario.
- b. Especializaciones y cursos equivalentes a especialización.
- c. Maestrías.
- d. Especialización médico-quirúrgica, subespecialización médica.
- e. Fellow médico.
- f. Doctorado.

**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(a) de la Facultad correspondiente. Se reconocerá la formación postdoctoral.

**PARÁGRAFO 2.** Se reconocerá la suficiencia en idioma extranjero, mediante la presentación de certificaciones emitidas por instituciones acreditadas para tal fin y/o a través de la presentación del examen propuesto por el Departamento de Idiomas que se realizará con base en estándares internacionales.

**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 especialización, maestría, doctorado o equivalente, con certificación de la Institución que demuestre el idioma en el cual se realizaron los respectivos estudios, salvo en el caso de los docentes de idiomas. Para que el reconocimiento sea válido, es preciso que los estudios se hayan realizado bajo la modalidad presencial o virtual.

**PARÁGRAFO 4.** Los títulos obtenidos en el exterior deberán ser convalidados.

**ARTÍCULO 18.** 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 (30) puntos y las investigaciones y publicaciones realizadas hasta treinta y cinco (35) puntos.

**ARTÍCULO 19. FORMACIÓN ACADÉMICA.** Este factor evalúa la formación académica titulada que con posterioridad al título de licenciado o profesional universitario el docente haya obtenido, así:

- a. **Profesión adicional:** después del primer título profesional universitario tres (3.0) puntos.
- b. **Especialización:** uno punto cinco (1.5) puntos por cada doscientas (200) horas, hasta un límite de ocho (8.0) 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 ocho (8.0) puntos adicionales, sin sobrepasar el límite máximo de dieciocho (18) puntos.
- d. **Especialización médico-quirúrgica:** 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) puntos.
- e. **Subespecialización médico-quirúrgica:** uno punto cinco (1.5) puntos por cada año de subespecialización o fellow médico, 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) puntos.
- g. **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, de mínimo un año, hasta cuatro (4.0) puntos.
- i. **Otros:** se consideran en esta categoría los siguientes:
  - 1. Diplomados: por cada diplomado o curso de cien (100) horas certificadas, se asignará cero punto siete (0.7) 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.

3. Cursos de actualización y/o educación permanente: se asignarán cero punto doce (0.12) puntos por cada curso de actualización de dieciséis (16) 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 (debidamente certificado): se calificará tres (3.0) puntos por cada idioma adicional a la lengua materna hasta ocho (8) puntos.
6. Certificación experto internacional: un (1.0) punto por cada certificación de experto internacional, hasta un límite de tres (3.0) puntos.

**ARTÍCULO 20. 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) puntos 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) puntos 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 64 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(a): 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(a) / Decano(a) / Secretario(a) General o Director(a) de Sede: 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(a) de Programa, Coordinador(a) 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(a) 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 Directores(as) de División con funciones académicas, se asimilan al cargo de Director(a) de Programa descrito en el presente artículo. El cargo de Jefe(a) del Centro de Informática se asimila a Jefe(a) 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 21. 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:
  - 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.
  - Revistas científicas indexadas se asignará uno punto cinco (1.5) puntos por investigación publicada.
  - En libros de circulación nacional o internacional, se asignará un (1.0) punto por cada artículo publicado.
  - 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.
- f. Emprendimiento social: por el desarrollo de proyectos sociales que tengan impacto positivo en la sociedad y que a juicio de la Rectoría de la Universidad ameriten reconocimiento. Por cada proyecto se asignará un (1.0) punto.

**ARTÍCULO 22.** 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 23. 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. Los ascensos en el escalafón tendrán un reconocimiento salarial de acuerdo con la reglamentación específica.

## **CAPÍTULO IV**

### **SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE**

#### **ARTÍCULO 24. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.**

Para el proceso de selección a la Institución como docente, el aspirante debe presentar, en la fecha y términos establecidos en la convocatoria, los siguientes documentos:

- a. Hoja de Vida, en el formato establecido por la Institución, debidamente diligenciado.
- b. Fotocopia del documento de identidad ampliado.
- c. Libreta militar de acuerdo a la normatividad vigente.
- d. Fotocopia de los diplomas o títulos académicos y acta de grado de los diferentes niveles de formación. Los títulos obtenidos en el exterior deberán ser convalidados para que surta los efectos correspondientes.
- e. Una fotografía.
- f. Certificado de estudios y experiencia laboral y/o docente en las que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y el tiempo de ejecución.
- g. Copia de la tarjeta o matrícula profesional o demostrar que se encuentran inscritos para el ejercicio de la profesión.
- h. Certificación sobre las investigaciones, exposiciones culturales y/o científicas y descubrimientos científicos totales o parciales debidamente reconocidos.
- i. Autorización escrita en el formato establecido, con el fin de que la División de Recursos Humanos pueda verificar la información allí consignada.
- j. En caso de ser pensionado, anexar certificado que lo acredita como tal, para los fines pertinentes.
- k. Cuando se trate de un aspirante extranjero debe presentar cédula de extranjería, pasaporte vigente, visa de trabajo o aquella que de acuerdo a las nomas migratorias permita desarrollar actividades remuneradas en virtud de un contrato de trabajo.
- l. En caso de requerir documentos adicionales inherentes o relacionados con el proceso de vinculación, deberá anexarlos sin que tales exigencias incluyan documentos, certificaciones o datos no permitidos por la ley.

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

- a. Publicación de la convocatoria en diferentes medios de comunicación.
- b. Recepción de hojas de vida: se hace través de la División de Recursos Humanos, para lo cual el aspirante anexará la hoja de vida con todos los soportes correspondientes.
- c. Preselección de hojas de vida: la Vicerrectoría Académica con la División de Recursos Humanos seleccionará las hojas de vida, según el formato suministrado por la institución, de acuerdo con los requerimientos y perfiles solicitados por cada Facultad.
- d. Publicación de aspirantes preseleccionados en la página Web institucional y/o en la cartelera de la División de Recursos Humanos.

- e. Aplicación de las diferentes pruebas.
- f. Presentación de entrevista en la Facultad, para los aspirantes que hayan obtenido resultados satisfactorios en las pruebas del numeral anterior.
- g. Presentación de entrevista en Rectoría, o a quien se delegue.
- h. Comunicación a los aspirantes sobre los resultados de la Convocatoria en forma personal o electrónica, en la cartelera de Recursos Humanos y/o en la página Web institucional.

**ARTÍCULO 25. VINCULACIÓN DOCENTE.** La vinculación se perfecciona jurídicamente mediante la firma de los contratos respectivos, para lo cual deberá adjuntar los documentos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo. La Universidad, en todos los casos, se reserva el derecho de contratación.

**PARÁGRAFO 1.** Una vez se realice el proceso de contratación, se podrá dar aplicación a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo relacionado con el Período de Prueba.

## **CAPÍTULO V DEBERES Y DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE**

### **DEBERES**

**ARTÍCULO 26.** Además de los contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo, 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 y 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, investigativa y de proyección social.
- 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(a) o Director(a) 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 el Plan de Actividades Laborales (P.A.L.) contratadas.
- 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, y devolverlos a la terminación de la vinculación laboral.
- 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(a) de la Institución, pertenecen a esta, 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(a) reciba normalmente de acuerdo con su contrato.
- x. Mantener la reserva y confidencialidad de los documentos, trabajos y demás productos a que tenga acceso en desarrollo de sus actividades, los cuales no pueden ser copiados, publicados, compilados, reproducidos ni utilizados por ningún medio, sin previa autorización de la Universidad.

- y. Tramitar, a la terminación del contrato o vencimiento del término pactado, el respectivo paz y salvo.
- z. Las demás establecidas por el Jefe(a) de la Unidad Académica para la buena marcha de ella.

## **DERECHOS**

**ARTÍCULO 27.** El Personal Docente goza de los siguientes derechos:

- a. Libertad en la tarea de enseñar. En desarrollo de lo cual, el Profesor(a) 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 Política de Colombia 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 de investigación y proyección social desarrollados por los docentes, estos conservan sus derechos de autor, de conformidad con lo dispuesto en las normas legales generales e institucionales.
- d. La comunidad educativa integrada por Profesores(as), estudiantes de pregrado y de 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 28.** Todos los docentes 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 y del Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 29.** 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(a) para iniciar el procedimiento correspondiente.

**ARTÍCULO 30.** Son faltas leves las siguientes:

- a. El retardo en la hora de entrada del trabajador, implica por la primera vez, multa equivalente a la décima (10) parte del salario de un día; por segunda vez, multa de una quinta (1/5) parte de ese mismo salario; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno que ocurra, y por cuarta vez, la suspensión del trabajo hasta por tres (3) días.
- b. La falta total en alguna jornada de trabajo, cuando no cause perjuicios de consideración a la Institución, implica por primera vez suspensión del trabajo hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.
- c. La falta total al trabajo durante un día cuando no cause perjuicios de consideración a la Institución, implica por primera vez; suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por (15) días.
- d. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuando su carácter no constituya justa causa para su despido implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por la reincidencia en la misma falta, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e. El incumplimiento por la primera vez de las obligaciones contenidas en el artículo 58 excepto los literales b, c y g y las establecidas en el artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo, darán lugar a un llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.

**ARTÍCULO 31.** Además de las anteriores, se consideran faltas leves para los Docentes y darán lugar a un llamado de atención con copia a la hoja de vida, 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.

**ARTÍCULO 32.** Se consideran faltas graves y justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador sin previo aviso, las siguientes:

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o graves indisciplinas en las que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo o comunidad estudiantil.
- c. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obra, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- d. Todo acto contra la moral o delictuoso que el trabajador cometa en la Universidad o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
- e. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones en que incurra el trabajador de acuerdo con la normatividad vigente, o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Personal Docente y/o Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- f. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Universidad de Boyacá.
- g. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Universidad.

- h. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones legales o contractuales.
- i. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- j. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico(a) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- k. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- l. No informar oportunamente por parte del trabajador, que se encuentra recibiendo pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la Universidad de Boyacá.
- m. No reportar oportunamente enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la Universidad de las prestaciones, indemnizaciones legales derivadas de la enfermedad.
- n. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente cuando cause perjuicio de consideración a la Universidad, por quinta (5) vez. Los retardos son acumulativos sin consideración al tiempo que media entre uno y otro.
- o. La falta total del empleado al trabajo, en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, cuando cause perjuicio de consideración a la Universidad, por tercera (3) vez.
- p. La falta total del empleado al trabajo, en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la Institución, aún en la primera (1) vez.
- q. La falta total del empleado al trabajo durante todo el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la Universidad por primera vez.
- r. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por primera vez o por reincidencia.
- s. El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del desempeño y desarrollo que periódicamente realiza la institución al personal administrativo y/o docente.
- t. Haber obtenido una calificación regular por dos períodos consecutivos en la evaluación del desempeño y desarrollo que realiza la Institución.

**PARÁGRAFO 1.** Las faltas son acumulativas sin consideración al tiempo que media entre una y otra.



**PARÁGRAFO 2.** En los casos de los literales g al m, para la terminación del contrato, la Universidad deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

**PARÁGRAFO 3.** Para dar aplicación al literal g, la Universidad deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a. Requerirá al trabajador por escrito, para que mejore su rendimiento.
- b. Si hecha la reconvencción, la Universidad considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los tres (3) días siguientes.
- c. Si la Universidad quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así lo hará saber por escrito dentro de los tres (3) días siguientes; de lo contrario en igual término se aplicará lo correspondiente.

**ARTÍCULO 33.** Además de las anteriores, se consideran faltas graves cometidas por los Docentes 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 o integrantes de otros estamentos universitarios.
- j. Mediar más de tres (3) quejas por parte del alumnado, sobre prácticas o conducta contra la moral y buenas costumbres plenamente comprobadas.
- k. Utilizar de manera inadecuada o sin autorización la información o elementos a los que tenga acceso en desarrollo de sus actividades.

**ARTÍCULO 34. POR PARTE DEL DOCENTE.** Constituyen justas causas, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, por parte del docente siempre que el hecho esté debidamente comprobado, las establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 35.** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, las causas o motivos para esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**ARTÍCULO 36. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** Cuando se tenga conocimiento por escrito de la comisión de un hecho u omisión, que constituya falta grave, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. La Universidad de Boyacá a través de su Rector(a), Representante Legal o quien haga sus veces, ordenará a la División de Recursos Humanos que realice la Indagación preliminar para determinar la ocurrencia de la falta e identificar al posible autor.
- b. La División de Recursos Humanos, citará al indagado para que rinda versión libre “audiencia de descargos”. de los hechos objeto de investigación en compañía de su Apoderado si lo considera necesario.
- c. Una vez escuchado al trabajador en la diligencia de descargos, se deberá levantar un acta como constancia de lo que se trató allí, la cual se deberá firmar por todos los que asistieron. Puede suceder que el trabajador se niegue a firmar dicha acta por lo que el delegado del empleador deberá solicitar a dos testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.
- d. En caso de manifestarse o existir impedimento o recusación que impida el normal trámite del proceso, esta será manifestada por escrito, para el efecto el Rector(a) nombrará al funcionario que deba continuar con el trámite del respectivo proceso.
- e. Una vez comprobada la existencia de una presunta falta, se le formularán cargos al investigado por escrito por parte del Rector(a) de la Universidad de Boyacá, previa citación del disciplinado, de lo contrario se ordenará el archivo de las diligencias.
- f. El trabajador dispone de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, para presentar por escrito sus descargos, solicitar y aportar pruebas si lo considera necesario, en forma directa o por intermedio de Apoderado.
- g. Dichos descargos deberán contener una relación detallada y precisa de los hechos objeto de investigación.

- h. A partir de la fecha de la entrega de los descargos, el Rector(a) dispone de ocho (8) días hábiles para ordenar y practicar las pruebas solicitadas por el disciplinado, y las de oficio que considere conducentes y pertinentes, pudiendo prorrogarse por un término igual al inicial.
- i. Una vez culminado el trámite probatorio, el Rector(a) dispone de ocho días (8) hábiles para decidir si hay lugar a sanción, para lo cual proferirá resolución motivada que se notificará personalmente al disciplinado y reposará en su hoja de vida. En caso contrario ordenará el archivo del instructivo o diligencias, previa desanotación de los antecedentes que se hubieren incorporado.
- j. Contra las sanciones de suspensión, proceden los recursos de: reposición ante el Rector(a) o Representante Legal y el de apelación ante el Consejo Directivo, los cuales deben ser interpuestos y sustentado por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación.
- k. Una vez recibidos y verificado la procedencia de los recursos serán resueltos en un término máximo de diez (10) días hábiles.
- l. La decisión adoptada en las anteriores instancias se considera como definitiva y contra ella no procede recurso alguno.

**PARÁGRAFO.** Si el trabajador sancionado tiene la calidad de docente, perderá el derecho de ser nominado o postulado ante el Comité de Evaluación y Clasificación Docente, dentro del año siguiente a la fecha de la sanción.

**ARTÍCULO 37.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

**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 falta leve a criterio del Rector(a) contra los deberes u obligaciones previstas en el Contrato de Trabajo, en el Reglamento Interno y en el Reglamento Docente.

**ARTÍCULO 40.** Contra las sanciones de multa, proceden los recursos de: reposición ante el Representante Legal y el de apelación ante el Consejo Directivo, los cuales deben ser tramitados conforme a lo establecido en el procedimiento disciplinario.

## CAPÍTULO VII DE LOS PERMISOS E INCAPACIDADES

**ARTÍCULO 41. PERMISO REMUNERADO.** La Universidad de Boyacá concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- a. El ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- b. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados sus derechos fundamentales de importancia en la vida personal o familiar, que afecten gravemente su estabilidad emocional.
- c. Para asistir a las consultas médicas programadas por la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado o a la asignada por esta de acuerdo con la normatividad vigente.
- d. Para asistir al funeral de sus compañeros, siempre y cuando se avise con la anterioridad y siempre y cuando el número de los que se ausenten no perjudiquen el normal funcionamiento de la Institución.
- e. Licencia por luto conforme a la Ley 1280 de 2009.

**ARTÍCULO 42.** La concesión de los permisos enunciados anteriormente estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En todos los casos el trabajador debe dar aviso al Jefe(a) Inmediato(a) y/o a la División de Recursos Humanos y diligenciar el formato de permiso establecido por la Universidad.
- b. En los casos de sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- c. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, en todo caso el tiempo máximo para legalizar será el primer día que se reintegre a sus actividades.
- d. En el caso de consultas médicas el trabajador deberá tramitar el permiso con un (1) día de antelación, anexando los soportes correspondientes.
- e. En caso de permiso para asistir al funeral de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación.

- f. En la licencia por luto, este hecho deberá ser avisado ante su jefe(a) inmediato(a), dentro de los dos (2) días siguientes a la ocurrencia, acreditarse dentro de los treinta (30) días siguientes el hecho y el parentesco o el grado de afinidad.

**PARÁGRAFO.** Salvo acuerdo en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos se compensará con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Universidad de Boyacá.

**ARTÍCULO 43. PERMISO COMPENSADO.** En caso de permisos no contemplados en el artículo 41 de este reglamento, serán autorizados por el jefe inmediato en el formato establecido para tal fin, con indicación del tiempo y forma en que se va a efectuar la compensación, en horario diferente a su jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 44. PERMISO NO REMUNERADO.** Para conceder un permiso no remunerado o no compensado, se fija el siguiente procedimiento:

- a. El trabajador o empleado deberá solicitar el permiso ante el Representante Legal de la Universidad de Boyacá o quien haga sus veces, con una antelación de cinco (5) días.
- b. El Representante Legal de la Universidad de Boyacá o quien haga sus veces, dará respuesta a través de la resolución correspondiente.
- c. La Sección de Personal registrará las novedades en la hoja de vida e informará a las Divisiones o las Decanaturas la decisión.
- d. El trabajador que dejare de laborar, prevalido de un permiso no otorgado sin el lleno de los requisitos legales, se adelantará la investigación correspondiente conforme a lo establecido en el capítulo de régimen disciplinario.

**ARTÍCULO 45. DE LAS INCAPACIDADES:** En materia de incapacidades de origen profesional o de origen común, se aplicarán las normas legales vigentes.

## **CAPÍTULO VIII**

### **EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE**

**ARTÍCULO 46.** El Comité de Evaluación y Clasificación Docente funciona como órgano asesor del Rector(a) 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 47.** El Comité de Evaluación y Clasificación Docente está conformado por:

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

**ARTÍCULO 48.** 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 49. EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.** Tiene como objetivos:

- a. Conocer y evaluar el desempeño de los docentes desde el punto de vista del ser, del saber y del hacer.
- b. Evaluar el desempeño docente a través de un sistema de medición, objetivo e imparcial que sirva de ayuda para la organización académica de los programas.

- c. Establecer una comunicación entre el personal directivo y 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 los resultados obtenidos.

**ARTÍCULO 50. EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS.**

Tiene como objetivos:

- a. Conocer y evaluar el desempeño de los docentes desde el punto de vista académico y humano.
- b. Evaluar el desempeño docente a través de 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, seguimiento a los resultados en relación con las metas y objetivos.
- d. Definir la permanencia del docente en la Universidad, de acuerdo con los resultados obtenidos.

**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 y el procedimiento establecido.

**PARÁGRAFO 3.** Junto a la evaluación deberá soportarse o tenerse en cuenta los llamados de atención en virtud del desarrollo de su contrato, que harán parte integral de la hoja de vida.

**ARTÍCULO 51. 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 52. LA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN.** La entrevista sobre la evaluación tiene por objeto permitir al evaluado conocer los resultados de la evaluación de su desempeño, el intercambio de opiniones, impresiones sobre el trabajo realizado y reconocer el logro y los aportes individuales de cada docente.

En la entrevista debe además hacerse reconocimiento del trabajo del evaluado o la necesidad de mejorar los aspectos con bajo resultado.

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 Y RECONOCIMIENTOS**

**ARTÍCULO 53.** Para todos los efectos se adoptan las siguientes definiciones: Distinciones: son honores académicos que se otorgan por las calidades sobresalientes de un profesor o de un funcionario de la Universidad, o de un profesional externo a la institución. Las Distinciones se otorgan por méritos y se expresan en condecoraciones o insignias.

Reconocimientos: son manifestaciones institucionales para agradecer los servicios prestados durante un período de tiempo y se expresan en símbolos, galardones o recompensas. Los reconocimientos se otorgan por tiempo de servicio.

**ARTÍCULO 54.** La creación de las Distinciones será potestativo del Consejo de Fundadores en concordancia con lo estipulado en el Acuerdo 009 del 17 de agosto de 1999 y las demás normas que lo adicionen o modifiquen.

**ARTÍCULO 55.** La creación y otorgamiento de los Reconocimientos será potestativo del Consejo Directivo.

**ARTÍCULO 56.** Se consideran Distinciones las siguientes:

- a. Doctorado Honoris Causa
- b. Orden al Mérito Universitario en los Grados de Cruz, Gran Cruz y Cruz Extraordinaria.



- c. Profesor Emérito
- d. Profesor Distinguido
- e. Profesor Honorario
- f. Medalla de Honor Alma Mater

**ARTÍCULO 57.** El doctorado “Honoris Causa” se otorgará a profesionales colombianos o extranjeros eminentes para exaltar sus méritos académicos y profesionales, que se hayan destacado por sus valiosos aportes a la ciencia, la técnica, el arte o la cultura, y que compartan los principios y valores de la misión y visión institucional de la Universidad de Boyacá.

**ARTÍCULO 58.** La “Orden al Mérito Universitario” se otorgará a personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que se hagan acreedores a ella por sus comprobados méritos y que hayan contribuido al engrandecimiento y desarrollo de la Universidad, según lo previsto en el Acuerdo No.009 del 17 de agosto de 1999 del Consejo de Fundadores.

**ARTÍCULO 59.** La distinción de “Profesor Emérito” se concede al Profesor Titular con 20 años de servicio o más, que durante su carrera profesional en la Universidad de Boyacá se haya distinguido en las actividades académicas e investigativas, haya hecho publicaciones reconocidas y haya contribuido notablemente al desarrollo y buen nombre de la Universidad.

**ARTÍCULO 60.** La distinción de “Profesor Distinguido” se concede al Profesor Asociado con 15 años o más de servicio, que por sus cualidades humanas y profesionales se haya destacado por su cumplimiento, responsabilidad y compromiso institucional.

**ARTÍCULO 61.** La distinción a “Profesor Honorario” se concede al profesor visitante o temporal, que sin estar vinculado a la carrera docente en la Universidad de Boyacá, haya contribuido de manera significativa al desarrollo académico e investigativo, o haya desarrollado trabajos científicos de importancia nacional o internacional.

**ARTÍCULO 62.** La distinción “Alma Mater” se otorgará a Directivos, Docentes y Administrativos que hayan prestado servicios distinguidos durante 15 o más años.

**ARTÍCULO 63.** Los Reconocimientos son la expresión de gratitud institucional por los servicios prestados durante algún tiempo, a los docentes y funcionarios

que habiendo observado excelente conducta se hacen merecedores de este reconocimiento. Ellos son:

- a. El “Reloj Universidad de Boyacá” para los docente y funcionarios que se hallen vinculados a la institución por 20 años o más y hayan demostrado lealtad y compromiso con la Universidad.
- b. La “Medalla Fundadores” para los docentes y funcionarios que se hallen vinculados a la institución por 25, 30, 35 años o más y hayan demostrado lealtad y compromiso con la Universidad.
- c. El “Escudo Institucional”, para docentes y funcionarios que se hallen vinculados por cinco (5) años, ESCUDO DE BRONCE; diez (10) años, ESCUDO DE PLATA y quince (15) años o más, ESCUDO DE ORO.

**ARTÍCULO 64.** El otorgamiento de la Medalla Fundadores como reconocimiento no inhabilita para ser condecorado con cualquiera de las distinciones establecidas en este Acuerdo.

**ARTÍCULO 65.** Las distinciones y reconocimientos mencionados anteriormente serán otorgados en acto especial presidido por el Presidente del Consejo Directivo, el Rector(a) y demás Directivos de la Institución.

## **CAPÍTULO X INCENTIVOS**

**ARTÍCULO 66.** La Universidad podrá otorgar los siguientes incentivos a los docentes, a criterio del Consejo Directivo:

- a. Asignación de becas o comisiones remuneradas para adelantar estudios de postgrado en la Universidad de Boyacá y en otras instituciones nacionales o internacionales dentro de los programas de perfeccionamiento docente, en la forma y condiciones previstas en la reglamentación institucional sobre becas y comisiones, 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 Plan de Actividades Laborales 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.

- f. Recibir un estímulo económico cuando se ascienda en la categoría del escalafón docente.
- g. Apoyo institucional para asistir a eventos de carácter académico e investigativo, así como para la publicación de textos académicos o producto de investigación.
- h. Aval y apoyo a docentes para movilidad nacional e internacional con fines de desarrollo de actividades académicas, de proyección o de investigación.
- i. Reconocimiento por venta de publicaciones de Ediciones Universidad de Boyacá, cuya autoría sea de los docentes de la Universidad.
- j. Otorgamiento del Premio al Mérito Investigativo a los docentes con proyectos de investigación destacados por su calidad.

## **CAPÍTULO XI**

### **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE**

**ARTÍCULO 67.** 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 68.** El desarrollo de la política docente orientada hacia el mejoramiento constante y progresivo de la calidad educativa, estará a cargo de la Rectoría.

**ARTÍCULO 69.** 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, de medio tiempo o funcionarios administrativos que cumplan actividades docentes podrán 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 70.** 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 71.** 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, administrativas, de investigación y/o de proyección social por el tiempo que sea estipulado por el Consejo Directivo.

## **CAPÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTÍCULO 72.** 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 73.** 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 dos (2) días del mes de junio de dos mil dieciséis (2016).

**OSMAR CORREAL CABRAL**  
Presidente Consejo Directivo

**ALBA JUDITH QUIROGA GONZÁLEZ**  
Secretaria General

