



Reglamento de **PERSONAL DOCENTE**

Acuerdo Consejo Directivo 1250 del 13 de junio de 2019

Reglamento de **PERSONAL DOCENTE**

Acuerdo Consejo Directivo 1250 del 13 de junio de 2019





Contenido

| | |
|---|----|
| PREÁMBULO..... | 7 |
| CAPÍTULO I ALCANCE Y OBJETIVOS DEL REGLAMENTO DE PERSONAL DOCENTE..... | 10 |
| CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN, CATEGORÍAS, FUNCIONES Y DEDICACIÓN DEL PERSONAL..... | 11 |
| CLASIFICACIÓN..... | 11 |
| CATEGORÍAS..... | 12 |
| FUNCIONES..... | 13 |
| DEDICACIONES..... | 15 |
| SITUACIONES LABORALES DE LOS DOCENTES | 17 |
| CAPÍTULO III REQUISITOS Y CALIDADES | 18 |
| CAPÍTULO IV SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE | 25 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO V | |
| DEBERES Y DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE | 25 |
| DEBERES | 25 |
| DERECHOS | 28 |
| | |
| CAPÍTULO VI | |
| DE LOS PERMISOS E INCAPACIDADES | 29 |
| | |
| CAPÍTULO VII | |
| EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE | 31 |
| | |
| CAPÍTULO VIII | |
| DISTINCIONES Y RECONOCIMIENTOS | 34 |
| | |
| CAPÍTULO IX | |
| INCENTIVOS | 37 |
| | |
| CAPÍTULO X | |
| CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE | 38 |
| | |
| CAPÍTULO XI | |
| RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTOS | 40 |
| | |
| CAPÍTULO XII | |
| MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN..... | 51 |
| DISPOSICIONES VARIAS | 52 |

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 1250
(13 de junio de 2019)**

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 (a) docente 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 (la) docente.
- 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 y extensión, en una determinada rama de la ciencia, el arte o la técnica, así como funciones de administración y/o de dirección, y que aceptan y comparten 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 prestan 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:

- Docente Auxiliar
- Docente Asistente
- Docente Asociado
- Docente Titular

Parágrafo 1. Para ser Docente Auxiliar se requiere un puntaje de hasta veinticinco punto noventa y nueve (25.99) puntos.

Parágrafo 2. Para ser Docente Asistente se requiere un puntaje entre veintiséis (26) puntos hasta cincuenta punto noventa y nueve (50.99) puntos.

Parágrafo 3. Para ser Docente Asociado se requiere un puntaje entre cincuenta y uno (51) puntos y setenta y cinco punto noventa y nueve (75.99) puntos.

Parágrafo 4. Para ser Docente 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 docente 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 Docentes 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 Docente para continuar con su ejercicio docente.

ARTÍCULO 9. Las funciones de los docentes clasificados en la categoría de Docente 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 Docente 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
- j. Institución.

ARTÍCULO 11. Los Docentes Asociados 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, cuando se trate de contratación de tiempo completo.
- b. Tiempo completo: cuando el docente labore en la Universidad de Boyacá una jornada entre 30 y 46 horas a la semana. Esta dedicación es incompatible con el ejercicio profesional de cualquier otra actividad en horario que interfiera con el establecido para el cumplimiento de la jornada o plan de actividades laborales que la Institución apruebe para el docente.
Se exceptúan los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.
- c. Medio tiempo: cuando el docente labora entre 23 y 29 horas semanales. Esta dedicación es incompatible con el ejercicio profesional de cualquier otra actividad en horario que interfiera con el establecido para el cumplimiento de la jornada o plan de actividades laborales que la Institución apruebe para el docente.
- d. Tiempo parcial: cuando el docente labora entre 13 y 22 horas semanales. Esta dedicación es incompatible con el ejercicio profesional de cualquier otra actividad en horario que interfiera con el establecido para el cumplimiento de la jornada o plan de actividades laborales que la Institución apruebe para el docente.
- e. Cátedra: cuando el docente labora hasta 12 horas semanales y cuya contratación se hace en función del número de horas de actividad académica del semestre.

- f. Virtual: cuando el docente es orientador, facilitador, motivador, mediador y guía de los procesos de enseñanza y aprendizaje en entornos virtuales, con las dedicaciones anteriormente señaladas.

Parágrafo. Al docente de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial le serán aplicables 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, tiempo parcial, catedráticos y virtuales 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 docentes 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.

SITUACIONES LABORALES DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 17. Los docentes podrán estar en alguna de las siguientes situaciones laborales:

1. Normal. El Docente está adscrito a una Dependencia o Unidad Académica y desempeña a plenitud las funciones propias de su cargo, de conformidad con su tipo de dedicación.
2. Licencia. El Docente podrá solicitar licencia remunerada o no remunerada para separarse temporalmente de sus funciones.
Toda licencia, solo podrá ser concedida por la Rectoría. En todos los casos, la licencia debe ser reportada a la Dirección de Recursos Humanos y se regirá de conformidad con el artículo 34 de este Reglamento.
3. Permiso. El vicerrector o el decano, podrá conceder permiso al docente para ausentarse del lugar de trabajo hasta por un día en virtud de causa justificada.

Tanto la solicitud de permiso como su concesión deberán consignarse por escrito y reportarse a la Dirección de Recursos Humanos. En el formato se establecen los tiempos y formas de compensación.

Los permisos mayores a un día solo podrán ser concedidos por la Rectoría.

Todo permiso se surtirá de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo vigente y las normas legales.

4. Comisión. La institución podrá disponer o aceptar que el docente adelante sus funciones o actividades fuera del lugar habitual de trabajo. Las comisiones podrán ser:
 - a. De estudio, para adelantar programas de pregrado, postgrado o educación continua.
 - b. De investigación o servicio, para desempeñar sus funciones fuera de la Institución, en cumplimiento de convenios, asesorías, consultorías, investigaciones o misiones especiales que se le encomienden.

CAPÍTULO III REQUISITOS Y CALIDADES

ARTÍCULO 18. 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 19. 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 20. 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.
7. Conceder a los docentes que realicen y aprueben cursos de actualización y educación permanente la asignación de cero punto doce (0.12) puntos por cada 16 horas de capacitación, hasta un máximo de cinco (5.0) puntos junto con la preparación y orientación de cursos de actualización o educación permanente y diplomados.

ARTÍCULO 21. 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 y cuando el docente funge como formador de formadores.

- a. Experiencia docente: por cada año de desempeño docente, de acuerdo con la 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.
- d. Formador de formadores: los docentes formadores, quienes preparan y orientan los cursos de formación y capacitación docente de una línea de formación y/o capacitación, se les asignará de cero punto doce 0.12 puntos por cada 16 horas de capacitación, hasta un máximo de cinco punto cero 5.0 puntos junto con realización y aprobación de cursos de actualización o educación permanente y diplomados.

ARTÍCULO 22. 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.

1. Productos resultados de actividades de generación de nuevo conocimiento (excluye trabajos de grado y/o tesis maestrías o doctorado para obtener el título).

1.1 Investigaciones o proyectos de proyección social con base investigativa certificados: 1.5 puntos.

1.2 Artículo publicado en revista nacional o internacional indexada Wos/Scopus:

Revista categoría Q1: 2.5 puntos

Revista categoría Q2: 2.2 puntos

Revista categoría Q3: 1.8 puntos

Revista categoría Q4: 1.4 puntos

1.3 Artículo publicado en revista nacional indexada Pubindex:

Revista categoría A1: 2.0 puntos

Revista categoría A2: 1.5 puntos

Revista categoría B: 1.2 puntos

Revista categoría C: 1.0 punto

1.4 Artículo publicado en revista internacional o nacional. no indexada (revistas en min. 2 bases bibliográficas - Sires - Colciencias): 0.7 puntos

1.5 Libro producto de investigación: 3.0 puntos

1.6 Capítulo de libro producto de investigación: 1.0 punto

1.7 Patente: 3.0 puntos

1.8 Obras o productos de investigación, creación en artes, arquitectura y diseño:

Producto en artes A1: 2.5 puntos

Producto en artes A2: 2.0 puntos

Producto en artes B: 1.5 puntos

Producto en artes C: 1.0 punto

2. Productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación: diseño industrial; software, planta piloto; prototipo industrial; guía práctica clínica; spinn-off o iniciativa empresarial derivada de investigación; consultoría científico tecnológica; consultoría en arte, arquitectura y diseño; regulaciones, normas o legislaciones: 1,2 puntos.
3. Productos resultados de actividades de apropiación social de conocimiento: ponencia; libro o capítulo de libro que no son producto de investigación; artículos en revistas no indexadas; estrategias pedagógicas o material docente publicado y certificado; premios o distinciones nacionales o internacionales: 0.5 puntos.

Parágrafo. Se considerarán otros productos correspondientes al modelo de medición de grupos del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias), los cuales serán evaluados por la Vicerrectoría de Investigación, Ciencia y Tecnología - VRIC y presentados a Rectoría para su aprobación.

ARTÍCULO 23. El puntaje de calificación docente se obtendrá de la sumatoria de cada factor que se encuentre debidamente certificado 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 24. PROMOCIÓN DOCENTE. Para ascenso en el escalafón, el Comité de Evaluación y Clasificación Docente efectuará las clasificaciones dos veces 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 25. SELECCIÓN DOCENTE. La selección como docente en la Institución se hará mediante convocatoria pública en diferentes medios de comunicación, de conformidad con el lleno de los requisitos de la convocatoria y el procedimiento que se establecerá mediante Resolución.

ARTÍCULO 26. VINCULACIÓN DOCENTE. La vinculación se perfecciona jurídicamente mediante la firma de los contratos respectivos, para lo cual el docente deberá adjuntar los documentos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo. La Universidad, en todos los casos, se reserva el derecho de contratación.

CAPÍTULO V

DEBERES Y DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE

DEBERES

ARTÍCULO 27. Además de los contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo, el personal docente de la Universidad de Boyacá contrae los siguientes deberes:

- a. Cumplir con buena fe, honestidad y honorabilidad las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, las leyes, los Reglamentos internos y demás disposiciones que el Consejo de Fundadores, el Consejo Directivo y la Rectoría de la Institución determinen.
- b. Acatar los Reglamentos y cumplir las normas de la Institución.
- c. Firmar contrato de trabajo oportunamente.
- d. Contribuir a la marcha normal de la Institución y al mejoramiento de sus aspectos académicos y administrativos.

- e. 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.
- f. Hacer consulta y tutoría a los estudiantes en coordinación con el jefe de la Unidad Académica correspondiente.
- g. Formar parte de los jurados de exámenes, preparatorios, validaciones y trabajos de investigación (tesis, monografías y trabajos de grado).
- h. Asesorar a la Institución en las áreas de su conocimiento cuando ella lo requiera.
- i. Velar por el patrimonio cultural, moral y económico de la comunidad universitaria.
- j. Participar en las reuniones y Comités de coordinación académica, investigativa y de proyección social.
- k. Presentar las propuestas de modificación y actualización de los syllabus de cada asignatura, cuando se considere pertinente.
- l. 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.
- m. 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.
- n. Observar y respetar los principios filosóficos que orientan la Institución.
- o. Respetar el derecho a estudiar y aprender que tiene el estudiante.
- p. Participar en la evaluación docente que se realiza semestralmente y firmar la misma, por ser parte integral de la formación y del cumplimiento académico.
- q. Cumplir con el Plan de Actividades Laborales (PAL) programado semestralmente y que forma parte de su contrato laboral.
- r. Cumplir con las funciones y el Plan de Actividades Laborales (P.A.L.) contratadas.

- s. 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.
- t. Promover la formación integral de los educandos.
- u. Cumplir las órdenes que impartan sus superiores y las Directivas de la Institución.
- v. Cumplir la jornada laboral pactada.
- w. Velar en general por la conservación de documentos, útiles, muebles y bienes de la Institución, y devolverlos a la terminación de la vinculación laboral.
- x. Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad del cargo.
- y. El material didáctico, los equipos que diseñen y construyan como parte del trabajo del docente 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 docente reciba normalmente de acuerdo con su contrato.
- z. 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.
 - aa. Tramitar, a la terminación del contrato o vencimiento del término pactado, el respectivo paz y salvo.
 - ab. Las demás establecidas por el jefe(a) de la Unidad Académica para la buena marcha de ella.
 - ac. Participar en todas las actividades que se programen en virtud al cumplimiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de Boyacá.
 - ad. Suministrar oportunamente la información requerida para determinar escalafón docente, acorde a los procedimientos establecidos y las disposiciones de este Reglamento.
 - ae. Mantenerse actualizado académica, pedagógica y profesionalmente en su disciplina para el ejercicio de función docente e investigativa.

- af. Participar de los procesos de autoevaluación, autorregulación y acreditación de programas académicos e institucional.
- ag. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación.

DERECHOS

ARTÍCULO 28. El Personal docente goza de los siguientes derechos:

- a. Libertad en la tarea de enseñar. En desarrollo de lo cual, el docente 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 pública los trabajos de investigación y proyección social desarrollados por los docentes, estos conservan sus derechos morales de autor, de conformidad con lo dispuesto en las normas legales generales e institucionales.
- d. La comunidad educativa integrada por docentes, 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. Los representantes serán elegidos democráticamente por sus respectivos estamentos, según el Reglamento que expida el Consejo Directivo.
- e. Ingresar al escalafón docente, ascender y permanecer en él, siempre y cuando cumplan los requisitos estipulados en los Reglamentos de la Universidad de Boyacá.
- f. Recibir información oportuna y clara; conocer las políticas, estrategias e instrumentos de administración y planeación académica para el desempeño de sus funciones, y participar en su elaboración.

- g. Ser evaluado con justicia, equidad y objetividad, y obtener reconocimiento por sus logros de acuerdo con los sistemas de seguimiento y evaluación establecidos por la Universidad.
- h. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i. Recibir el respeto de todos los miembros de la comunidad universitaria y del privilegio que la Institución le ha reconocido por su ejercicio de la actividad docente y/o méritos alcanzados.
- j. Contar con la garantía del debido proceso en toda acción disciplinaria que se pudiese emprender en su contra.
- k. No ser discriminado o excluido por ninguna de las razones de raza, ideología, religión, género, condición sexual, situación social y/o económica.
- l. Participar en los programas de formación y mejoramiento profesional y pedagógico.
- m. Participar de los programas y actividades desarrollados por la División de Bienestar Universitario.

CAPÍTULO VI DE LOS PERMISOS E INCAPACIDADES

ARTÍCULO 29. PERMISO REMUNERADO. La Universidad de Boyacá concederá a sus docentes 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.

ARTÍCULO 30. La concesión de los permisos enunciados anteriormente estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En todos los casos el docente 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 las actividades.
- d. En el caso de consultas médicas, el docente 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 el 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 31. PERMISO COMPENSADO. En caso de permisos no contemplados en el artículo 30 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 32. 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 33. DE LAS INCAPACIDADES. En materia de incapacidades de origen profesional o de origen común, se aplicarán las normas legales vigentes.

CAPÍTULO VII EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 34. El Comité de Evaluación y Clasificación Docente funciona como órgano asesor del Rector(a), en lo referente a la clasificación, evaluación y ascenso de los docentes en el escalafón docente y en los demás aspectos considerados en el presente reglamento.

ARTÍCULO 35. 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 docentes, escogido por el Rector(a) entre los docentes 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 36. Son funciones del Comité de Evaluación y Clasificación Docente:

- a. Examinar la documentación y hoja de vida de los docentes 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 37. 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 38. EVALUACIÓN DEL 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 39. 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 40. 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 VIII DISTINCIONES Y RECONOCIMIENTOS

ARTÍCULO 41. Para todos los efectos se adoptan las siguientes definiciones:

Distinciones: son honores académicos que se otorgan por las calidades sobresalientes de un docente 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 42. 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 43. La creación y otorgamiento de los reconocimientos será potestativo del Consejo Directivo.

ARTÍCULO 44. 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. Docente Emérito.
- d. Docente Distinguido.
- e. Docente Honorario.

ARTÍCULO 45. 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 comparten los principios y valores de la misión y visión institucional de la Universidad de Boyacá.

ARTÍCULO 46. 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 47. La distinción de “Docente Emérito” se concede al docente 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 48. La distinción de “Docente Distinguido” se concede al docente 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 49. La distinción a “Docente Honorario” se concede al docente 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 50. 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 “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 respectivamente.
- b. 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.
- c. 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.

ARTÍCULO 51. El otorgamiento de la Medalla Fundadores como reconocimiento no inhabilita para ser condecorado con cualquiera de las distinciones establecidas en este Acuerdo.

ARTÍCULO 52. 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.

ARTÍCULO 53. Las distinciones y reconocimientos del Capítulo VIII no se otorgarán al docente a quien la Universidad de Boyacá haya sancionado disciplinariamente.

Parágrafo. A los docentes que la Universidad esté adelantando algún proceso disciplinario se les suspenderá la concesión del reconocimiento o distinción hasta que se produzca fallo definitivo.

CAPÍTULO IX INCENTIVOS

ARTÍCULO 54. 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.
- k. Concesión del Premio al Mérito de Proyección Social a los docentes con proyectos de proyección social destacados por su calidad y aporte a la comunidad.

CAPÍTULO X CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 55. La Universidad de Boyacá promoverá la capacitación, formación 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 56. El desarrollo de la política docente orientada hacia el mejoramiento constante y progresivo de la calidad educativa, estará a cargo de la Rectoría.

ARTÍCULO 57. 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 58. 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 59. El docente deberá suscribir un contrato de contraprestación académico-laboral, en donde se especifique que una vez culminados los estudios para los cuales le fue concedida 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.

Este contrato deberá contar con un pagaré firmado por el docente y por un codeudor solvente, junto con la carta de instrucciones para su diligenciamiento.

CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 60. Todos los docentes de la Institución se rigen en materia disciplinaria por lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, el Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Personal Docente. A falta de norma expresa en el Contrato Individual de Trabajo, en los Reglamentos Institucionales de la Universidad de Boyacá, serán aplicables las normas del Código Sustantivo de Trabajo, Código Único Disciplinario y demás normas concordantes.

Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los Reglamentos de la Universidad y, en especial, el incumplimiento de los deberes establecidos en el artículo 27 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 61. 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.

La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Rectoría de la Universidad o su delegado atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Universidad
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 62. Clases de sanciones. El docente está sometido a las siguientes sanciones:

1. Llamado de atención verbal.
2. Amonestación escrita o llamado de atención escrito para las faltas leves. Esta será escrita y se hará la respectiva anotación en la correspondiente hoja de vida.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

ARTÍCULO 63. Circunstancias que agravan la sanción:

- a. Realizar la conducta aprovechándose o abusando de la confianza de los funcionarios, directivos, administrativos, docentes o estudiantes de la Institución.
- b. Incurrir en la falta motivado por pago, dádivas, recompensa o promesa remuneratoria.
- c. Registrar antecedentes disciplinarios en la Institución.
- d. Reincidir en falta disciplinaria.
- e. Desbordar el ámbito Institucional y académico de la Universidad.
- f. Ocasionar algún daño a la Universidad y/o comunidad académica.

ARTÍCULO 64. Circunstancias de atenuación de la sanción:

- a. Ausencia de antecedentes disciplinarios.
- b. Confesión realizada antes de proferirse decisión de primera instancia.
- c. Grado de afectación y perturbación del orden universitario.
- d. Trascendencia social de la falta.

ARTÍCULO 65. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas leves las siguientes:

- a. El retardo en la hora de entrada del docente, implica por la primera vez, llamado de atención verbal; por segunda vez, amonestación escrita dejando constancia que se surtío el llamado de atención

- verbal; por la tercera vez suspensión del trabajo hasta por un (1) día.
- b. La falta total en alguna jornada de trabajo sin que medie justificación alguna, 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 y por tercera vez se considerará falta grave en virtud a los antecedentes de reincidencia.
 - c. La falta total al trabajo durante un día sin que medie justificación alguna, 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 reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo, cuando no cause perjuicios de consideración a la Institución, implica por primera vez; suspensión en el trabajo por un día y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días, una tercera vez se considerará falta grave en virtud a los antecedentes de reincidencia.
 - e. No atender al personal de la Universidad, los estudiantes y al público en general con la diligencia y respeto, que requieren los servicios que presta la Universidad;
 - f. La vulneración por parte del docente 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, por la reincidencia en la misma falta, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, una tercera vez se considerará falta grave en virtud a los antecedentes de repetición.
 - g. El incumplimiento por la primera vez de las obligaciones contenidas en el artículo 57 excepto los literales b, c y g del Reglamento Interno de Trabajo, darán lugar a un llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
 - h. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo, que no cause perjuicios de consideración a

la Universidad, debidamente comprobada, cuando su carácter no constituya justa causa para su despido implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por la reincidencia en la misma falta, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, y una tercera vez se considerará falta grave en virtud a los antecedentes de repetición.

- i. Cualquier forma de discriminación, bullying, o trato diferente debidamente comprobado, con relación a sus compañeros de trabajo, estudiantes o cualquier miembro de la comunidad Universitaria.

ARTÍCULO 66. 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 de la Sede de la Universidad, sin la respectiva autorización.
- b. Omitir obligaciones académicas expresamente convenidas en el contrato de trabajo.
- c. El docente que en beneficio suyo o de un tercero, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a un estudiante.
- d. Modificar unilateralmente el calendario académico en relación con las fechas y horas de exámenes.
- e. No asistir a las reuniones programadas por las directivas de la Universidad.
- f. Incumplir injustificadamente el horario de clase y/o no cumplir oportunamente con la entrega de calificaciones.
- g. Las demás que en concepto de los Consejos de Facultad y Académico se consideren como tales.

ARTÍCULO 67. 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 docente, 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 docente en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo o comunidad universitaria.
- 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 docente 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 docente de acuerdo con la normatividad vigente, o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Personal Docente.
- f. Que el docente 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 docente y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable definido por el jefe inmediato a pesar del requerimiento de la Universidad.
- h. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del docente, de las obligaciones legales o contractuales.
- i. Todo vicio del docente que perturbe la disciplina del establecimiento.
- j. La renuencia sistemática del docente a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico(a) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- k. El incumplimiento del docente para realizar la labor encomendada.
- l. No informar oportunamente por parte del docente, 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 docente, 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 incumplimiento sistemático en el horario de trabajo en la entrada o salida, sin excusa suficiente cuando cause perjuicio de consideración a la Universidad.
- o. La falta total del docente 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 docente al trabajo, en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, cuando cause perjuicio grave a la Institución, aún en la primera (1) vez.
- q. La falta total del docente al trabajo durante todo el día cuando cause perjuicio de consideración a la Universidad por primera vez.
- r. La violación por parte del docente 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.
- u. El incumplimiento de las obligaciones.

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

ARTÍCULO 68. 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 y/o consumir cualquier clase de bebidas alcohólicas o sustancias consideradas psicotrópicas o narcóticas al interior de la Institución o en el cumplimiento de sus funciones.
- 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 69. TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL 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 70. 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 71. FACULTAD DISCIPLINARIA. Radica en la Universidad de Boyacá quien la ejercerá a través de su Rector(a), quien podrá delegar a través de Resolución al director (a) de la División de Recursos Humanos u otro funcionario, en los siguientes asuntos:

- a. Desarrollar el trámite procesal de los procesos disciplinarios que se adelanten a docentes de la Universidad de Boyacá, tendientes al esclarecimiento de las conductas que puedan constituir faltas disciplinarias, según la normatividad vigente.
- b. Desarrollar las actuaciones correspondientes para garantizar que los procesos disciplinarios se desarrollen dentro de los principios y los procedimientos legalmente establecido.
- c. Tramitar y proyectar, según el caso, las decisiones requeridas en desarrollo de las actuaciones disciplinarias adelantadas contra docentes de la Universidad de Boyacá de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Personal Docente, Reglamento Interno de Trabajo, y demás normas legales que le sean aplicables.
- d. Decretar y practicar oportunamente las pruebas requeridas en desarrollo del proceso disciplinar adelantado a docentes de la Universidad de Boyacá.

- e. Mantener actualizada la información de los trámites disciplinarios adelantados por la División de Recursos Humanos.
- f. Emitir los documentos relacionados con las distintas investigaciones disciplinarias, solicitados o requeridos.
- g. Efectuar los llamados de atención a que hubiere lugar, de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento.

Parágrafo. Para el cumplimiento de lo anterior, el director (a) de la División de Recursos Humanos podrá desarrollar directamente las actuaciones, en compañía, asistencia y/o con participación del Asesor Jurídico de la Universidad.

ARTÍCULO 72. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. La Universidad de Boyacá a través de su Rector(a) y/o Representante Legal o su delegado cuando tenga conocimiento por escrito de la comisión de un hecho u omisión, que pueda constituir falta disciplinaria, seguirá el siguiente procedimiento:

- a. Una vez se avoque conocimiento de los hechos, se ordenará mediante auto motivado la apertura de la indagación preliminar, el cual no tiene recurso por ser de trámite, con el fin de verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria e identificar el(os) posible(s) autor(es).
- b. En el auto de indagación preliminar se citará al(os) indagado (s) para que rinda versión libre de los hechos objeto de investigación en compañía de su apoderado si lo considera necesario. Así mismo ordenará las pruebas que considere pertinentes de acuerdo a los hechos o conductas indagadas.
- c. Una vez escuchado al docente en la diligencia de versión libre, se deberá levantar un acta como constancia de lo que allí se trató, la cual se deberá firmar por todos los que asistieron, la diligencia puede ser grabada. Si el docente se niega a firmar dicha acta, 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, en caso de ser procedente 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, mediante auto motivado se le formularán cargos al investigado por escrito por parte del Rector(a) o el delegado de la Universidad de Boyacá, previa citación del disciplinado, de lo contrario se ordenará el archivo de las diligencias.
 - f. En ambos casos se notificará la decisión que se adopte al investigado y/o su apoderado, por cualquiera de los medios autorizados dentro de las actuaciones surtidas.
 - g. 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.
 - h. Dichos descargos deberán contener una relación detallada y precisa de los hechos objeto de investigación.
 - i. 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 a la inicial.
 - j. Podrá ser variado el pliego de cargos luego de cumplida la práctica de pruebas y antes de tomar decisión de primera instancia, por error en la calificación jurídica o por prueba sobreviniente.
 - k. Una vez culminado el trámite probatorio, se correrá traslado por el término de tres (3) días hábiles para que presente sus alegatos de conclusión directamente o a través de apoderado.
 - l. El Rector(a) dispone de ocho días (8) hábiles siguientes al vencimiento o radicación del traslado de alegatos de conclusión, para decidir si hay lugar a sanción, para lo cual proferirá Resolución motivada que se notificará de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo vigente 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.
 - m. Contra todas las sanciones procederán 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.

- n. Una vez recibidos y verificada la procedencia de los recursos serán resueltos en un término máximo de diez (10) días hábiles.
- o. La decisión adoptada en las anteriores instancias se considera como definitiva y contra ella no procede recurso alguno.
- p. En caso de ser propuesta alguna nulidad, esta deberá contener de forma clara y precisa la causal o causales en que se fundamenta de conformidad con la ley disciplinaria colombiana y las pruebas que las soportan, la cual será resuelta dentro de los ocho (8) días siguientes a su radicación.

Parágrafo 1. Si el docente es sancionado 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.

Parágrafo 2. Todos los actos del proceso se notificarán en forma personal, en su defecto a la dirección de correo electrónico autorizada, o se enviará comunicación por correo certificado a la dirección suministrada en el proceso o la registrada en la hoja de vida del docente.

ARTÍCULO 73. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

ARTÍCULO 74. EN MATERIA DE RECURSOS, TÉRMINOS Y PROCEDIMIENTOS. Se tendrá en cuenta lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo vigente.

CAPÍTULO XII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 75. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad de Boyacá, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo, en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional y el buen ambiente en la Universidad y la protección del derecho a la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad tanto del personal ocasional o transitorio, administrativo, bien sea, vinculados por contrato a término fijo, o de término indefinido, docentes de tiempo completo, medio tiempo, de cátedra o tiempo parcial.

ARTÍCULO 76. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Información a todo el personal sobre el contenido de las normas legales vigentes, permitiendo que se hagan llegar sugerencias respetuosas a la División de Recursos Humanos, con relación a aquellas conductas que constituyen acoso laboral, cuáles no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b. La participación de los docentes en la prevención y corrección de conductas de acoso laboral en sus respectivos lugares.

ARTÍCULO 77. Con base en lo anterior, se diseñarán y aplicarán actividades con el fin de:

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la comunidad universitaria, que afecten la dignidad del personal, señalando las recomendaciones correspondientes.

ARTÍCULO 78. La Universidad, independiente del ejercicio del poder subordinante, evaluará la necesidad de capacitar al personal Docente con miras a evitar conductas de hostigamiento laboral y diseñará políticas para que los superiores jerárquicos no agredan con su actuar al personal subordinado.

ARTÍCULO 79. La Universidad tiene un Comité de Convivencia Laboral, el cual se rige por las normas vigentes en Colombia.

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 80. Para efectos del presente Reglamento, se entiende por período académico, el definido en el calendario académico semestral.

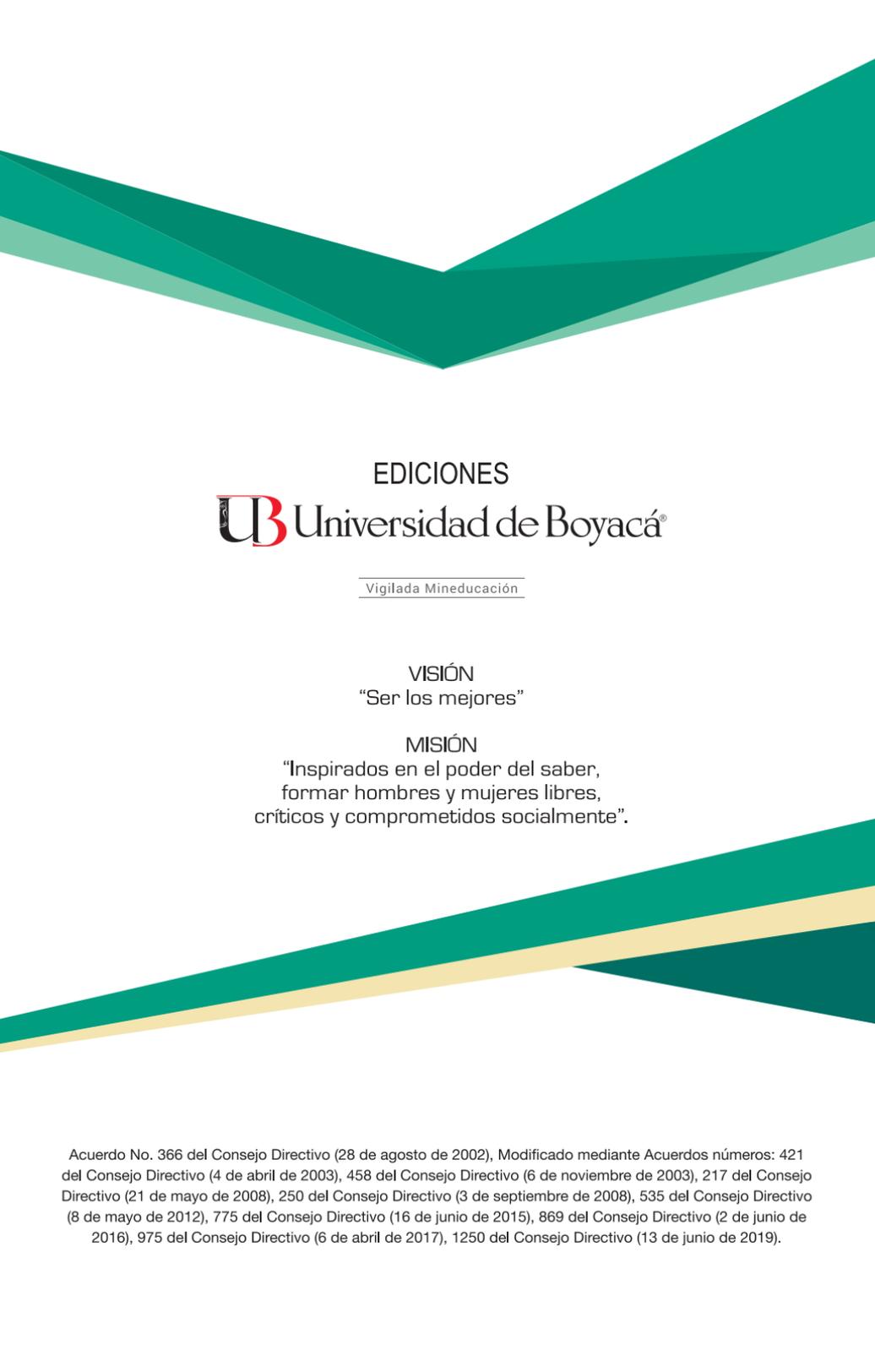
ARTÍCULO 81. Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Tunja a los trece (13) días del mes de junio de dos mil diecinueve (2019).

OSMAR CORREAL CABRAL
Presidente Consejo Directivo

ALBA JUDITH QUIROGA GONZÁLEZ
Secretaria General



EDICIONES

UB Universidad de Boyacá®

Vigilada Mineducación

VISIÓN
“Ser los mejores”

MISIÓN
“Inspirados en el poder del saber,
formar hombres y mujeres libres,
críticos y comprometidos socialmente”.

Acuerdo No. 366 del Consejo Directivo (28 de agosto de 2002), Modificado mediante Acuerdos números: 421 del Consejo Directivo (4 de abril de 2003), 458 del Consejo Directivo (6 de noviembre de 2003), 217 del Consejo Directivo (21 de mayo de 2008), 250 del Consejo Directivo (3 de septiembre de 2008), 535 del Consejo Directivo (8 de mayo de 2012), 775 del Consejo Directivo (16 de junio de 2015), 869 del Consejo Directivo (2 de junio de 2016), 975 del Consejo Directivo (6 de abril de 2017), 1250 del Consejo Directivo (13 de junio de 2019).