

## **CONSEJO DIRECTIVO DE LA SECCIONAL**

**ACUERDO No. 08**

Agosto 22 de 2000

### **Por el cual se establece la reglamentación aplicable a la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga del Régimen Docente a Nivel Superior**

EL CONSEJO DIRECTIVO SECCIONAL DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA Seccional Bucaramanga, en uso de sus atribuciones reglamentarias, en especial la que le confiere el literal h del artículo 6 del Reglamento Organizacional para las Seccionales, y

#### **CONSIDERANDO:**

- a) Que la Universidad Pontificia Bolivariana adoptó el Régimen Docente a Nivel Superior mediante el acuerdo CD-01 expedido el 10 de febrero de 1994;
- b) Que para su correcta aplicación, es necesario adaptar el régimen general atrás mencionado teniendo en consideración las características particulares de la Seccional;

#### **ACUERDA:**

**ARTICULO PRIMERO:** Establecer, como en efecto lo hace, la reglamentación aplicable a la Seccional de Bucaramanga del Régimen Docente a Nivel Superior, según el siguiente texto.

### **CAPITULO I**

#### **DE LA VINCULACION DE LOS DOCENTES**

**ARTICULO 1.** El proceso de incorporación de docentes comprende las siguientes fases:

- a) El Decano de la Facultad, asesorado por los Directores de Escuela y/o Jefes de Departamentos Académicos, selecciona el candidato y lo presenta a la consideración del Rector de la Seccional quien, teniendo en cuenta las calidades personales y profesionales del candidato a la luz de los principios y de la filosofía institucional, autoriza o no la continuación del trámite de la vinculación.
- b) Las Divisiones de la Universidad procesarán la información pertinente a cada una de estas dependencias.
- c) Cumplidas satisfactoriamente las dos etapas anteriores el Rector expide la Resolución de nombramiento correspondiente.
- d) El docente sólo podrá iniciar su actividad académica previo el cumplimiento de lo señalado en los literales anteriores.

**ARTICULO 2.** Todos los docentes de planta se vincularán mediante contrato a término fijo por el primer año. Durante este lapso, el Comité de Evaluación Docente evaluará su desempeño y recomendará si es procedente la continuación del profesor al servicio de la Universidad.

En caso positivo se procederá a su clasificación en el escalafón docente y se le vinculará, a partir de entonces, mediante contratos sucesivos a término fijo por periodos de dos (2) años; al final de cada período y dentro de los términos de tiempo establecidos en el Régimen Laboral Colombiano, el Comité de Evaluación Docente recomendará si es procedente la renovación del contrato.

**ARTICULO 3.** Sólo para fines de asignación salarial, todo docente que se vincula por primera vez a la Universidad Pontificia Bolivariana será asimilado a la categoría del escalafón que le corresponda según sus credenciales.

**PARAGRAFO:** De conformidad con el artículo 11 de la presente reglamentación, la categoría de profesor asociado es la máxima a la cual puede ser asimilado un docente que se vincula por primera vez a la Institución.

**ARTICULO 4.** El primer año de vinculación mediante contrato a término fijo no otorga antigüedad en ninguna de las categorías del escalafón vigente.

**ARTICULO 5.** Los docentes de cátedra se vincularán mediante contrato a término fijo por el período académico respectivo.

## **CAPITULO II**

### **DE LA CLASIFICACION POR CATEGORIAS**

**ARTICULO 6.** Se establecen las siguientes categorías del escalafón docente para el personal de tiempo completo y medio tiempo (profesores de planta):

- Profesor Auxiliar.
- Profesor Asistente.
- Profesor Asociado.
- Profesor Titular.

**ARTICULO 7.** Corresponde al Comité de Evaluación docente la clasificación y promoción de los profesores dentro de las categorías a que se refieren los artículos 6 y 12 de acuerdo con la reglamentación del presente régimen.

**ARTICULO 8.** Para ser clasificado en la categoría de profesor auxiliar se requiere:

Acreditar título a nivel Universitario debidamente reconocido según las disposiciones legales y haber sido evaluado satisfactoriamente durante su primer año de actividad como profesor de planta por el Comité de Evaluación Docente.

**PARAGRAFO:** Para efectos de asignación salarial podrá ser asimilado a la categoría de auxiliar un profesional con título universitario y que demuestre una experiencia mínima de dos años como profesor de tiempo completo en una Institución Universitaria de reconocido prestigio a juicio del Comité de Evaluación Docente, o un profesional con título de Magister o su equivalente, o un profesional con título de Especialista que acredite como mínimo un año de experiencia como docente de tiempo completo.

**ARTICULO 9.** Para ser profesor Asistente se requiere acreditar dos años como profesor auxiliar de la Universidad Pontificia Bolivariana, haber tomado mínimo sesenta (60) horas de formación en el área de educación, acreditar suficiencia en

un segundo idioma y haber sido recomendado favorablemente para fines de promoción por el Comité de Evaluación Docente.

También podrá ser profesor Asistente:

1. Un profesional que tenga la Categoría de Profesor Asistente en otra Universidad de reconocido prestigio, a juicio del Comité de Evaluación Docente, y una experiencia docente de tiempo completo a nivel Universitario superior a cuatro años.
2. Un profesional universitario con una experiencia de cinco o más años como docente de tiempo completo a nivel post secundario en una Institución de reconocido prestigio a juicio del Comité.
3. Un profesional Universitario con un mínimo de seis años de ejercicio profesional.
4. Un profesional Universitario que acredite un título a nivel de especialista o su equivalente y un mínimo de tres años de experiencia docente de tiempo completo a nivel Post secundario o cuatro años de experiencia profesional.
5. Un profesional con título de Magister y dos años de experiencia docente de tiempo completo en una entidad de reconocido prestigio o tres años de experiencia profesional.
6. Un profesional con título de PhD o su equivalente.

**PARAGRAFO:** Los docentes cobijados por los numerales 1 al 6 del presente artículo deberán acreditar también suficiencia en un segundo idioma.

**ARTICULO 10.** Para ser profesor Asociado se requiere Acreditar cuatro años como profesor asistente de la U.P.B., acumular un mínimo de cien (100) horas de formación en el área de educación, acreditar suficiencia en un segundo idioma y haber sido recomendado favorablemente para fines de promoción por el Comité de Evaluación.



También podrá ser Profesor Asociado:

1. Un profesional que tenga la categoría de profesor asociado en otra Universidad de reconocido prestigio, a juicio del Comité de Evaluación Docente, y una experiencia docente de tiempo completo a nivel universitario superior a 10 años.
2. Un profesional universitario que acredite un título de Magister o su equivalente y un mínimo de 5 años de experiencia docente de tiempo completo a nivel post secundario.
3. Un profesional Universitario con un título de PhD o su equivalente y una experiencia docente de tiempo completo a nivel post secundario superior a dos años.

**PARAGRAFO:** Para el caso de los numerales 1, 2 y 3 del presente artículo, el docente deberá acreditar suficiencia en un segundo idioma.

**ARTICULO 11.** Para ser Profesor Titular se requiere:

- a) Cinco años como profesor asociado al servicio de la U.P.B., acreditar como mínimo título a nivel de Magister, elaborar en la Universidad y sustentar un trabajo de Investigación que reúna las calidades que para este efecto determine el Comité de Evaluación Docente, acreditar suficiencia en un segundo idioma y haber sido recomendado favorablemente por el Comité de Evaluación Docente, o
- b) Haber obtenido la categoría de profesor titular en otra Universidad de reconocido prestigio a juicio del Comité de Evaluación, tener una experiencia docente de tiempo completo a nivel post secundario superior a 15 años, acreditar título a nivel de Magister, acreditar suficiencia en un segundo idioma y además cumplir con el requisito del trabajo de investigación con fines de ascenso descrito en el literal "a" de este artículo.

**ARTICULO 12.** Los docentes de cátedra tendrán una clasificación en tres categorías así:

Categoría A: El docente que tenga la categoría de profesor Asociado de planta en una universidad de reconocido prestigio o que acredite título de Magister y una experiencia profesional o docente mínima de seis (6) años.

Categoría B: El docente que tenga la categoría de profesor Asistente de planta en una universidad de reconocido prestigio o que acredite título de Especialista y experiencia profesional o docente mínima de 3 años o que acredite título de Magister.

Categoría C: El docente que acredite título a nivel universitario.

**ARTICULO 13.** La Universidad podrá contratar personal con título a nivel de tecnólogos o técnicos Universitarios o personal sin título pero que demuestre dominio en un determinado campo del arte o de la técnica, para que asuma funciones docentes. En este caso, este personal estará por fuera del escalafón docente, tendrá la calidad de Instructor y su asignación salarial será fijada anualmente por la Institución.

**ARTICULO 14.** Los instructores estarán clasificados en los siguientes grados, dependiendo de su experiencia, formación académica, antigüedad y mérito al servicio de la Universidad Pontificia Bolivariana:

Instructor Grado 1  
Instructor Grado 2  
Instructor Grado 3  
Instructor Grado 4

**ARTICULO 15.** Quedará clasificado como Instructor Grado 1 el Instructor que sin tener formación a nivel de educación superior, cumpla satisfactoriamente su primer año de labores al servicio de la Universidad.

**ARTICULO 16.** Quedará clasificado como Instructor Grado 2 el Instructor con título de educación superior a nivel de técnico o tecnólogo, que cumpla satisfactoriamente con su primer año de labores al servicio de la Universidad.

También podrá ascender a este grado el Instructor que acredite cuatro años al servicio de la Universidad de tiempo completo como Instructor Grado 1 y sea recomendado favorablemente para fines de promoción por el Comité de Evaluación Docente.



**ARTICULO 17.** Para ser clasificado como Instructor Grado 3 se requiere:

- a) Acreditar cuatro años de labores de tiempo completo al servicio eficiente de la Universidad en la categoría de Instructor Grado 2.
- b) Ser recomendado favorablemente para fines de ascenso por el Comité de Evaluación Docente.

**ARTICULO 18.** Para ser clasificado como Instructor Grado 4, se requiere:

- a) Título a nivel de educación superior de técnico o tecnólogo.
- b) Acreditar cinco años de tiempo completo al servicio eficiente de la Universidad como Instructor Grado 3.
- c) Acreditar una capacitación equivalente a ciento veinte (120) horas.
- d) Ser recomendado favorablemente para fines de ascenso por el Comité de Evaluación Docente.

### **CAPITULO III**

#### **DE LOS FACTORES PARA LA REMUNERACION DE LOS DOCENTES**

**ARTICULO 19.** La remuneración de los Docentes de planta se hará tomando en cuenta los siguientes factores:

- a) Salario básico.
- b) Categoría en el Escalafón.
- c) Productividad académica.

**ARTICULO 20.** El salario de los profesores de planta se asignará con base en la siguiente fórmula salarial:  $S = B + C + (P. A) X$



S: Salario mensual en pesos.

B: Básico; corresponde a la asignación base en pesos definida anualmente por el Rector de la Seccional, según las políticas de salarios vigentes.

C: Categoría; corresponde a las categorías definidas en el artículo 6 del presente régimen y su valoración será establecida mediante Resolución Rectoral.

P. A.: Puntos de Productividad Académica; la productividad académica viene dada en puntos los cuales se deben multiplicar por el valor en pesos del punto que establezca el Rector de la Seccional.

X: Valor en pesos del punto de productividad académica.

La productividad académica comprende:

a) Formación de pregrado:

- Por un título profesional obtenido en una carrera de duración igual o mayor a cinco años: 5 puntos.
- Por un título profesional de pregrado y un título de tecnólogo: Hasta diez (10) puntos.
- Por dos títulos de pregrado: Hasta quince (15) puntos.

b) Formación a nivel de postgrado:

- Por el título de especialista de duración entre uno y dos años hasta 10 puntos.
- Para el caso de las especialidades médicas, por cada año se reconocerá hasta 5 puntos.
- Por el título de Magister: hasta 20 puntos.
- Por el título de Doctor: hasta 50 puntos.





El máximo acumulado por concepto de formación de postgrado a diferente nivel no podrá ser superior a 80 puntos. Si un docente obtiene dos o más títulos de postgrado del mismo nivel, solo se le otorgarán puntos por el título más afín al área en la cual se desempeña en la Universidad. La asignación de puntos a un docente por un título de postgrado, elimina la posibilidad posterior de otorgar puntos por un título de jerarquía inferior.

c) Experiencia calificada con base en la evaluación de méritos al servicio de la U.P.B.

- Por un año de tiempo completo en la categoría de profesor Auxiliar o en la clasificación de Instructor Grados 1, 2 y 3: 2 puntos.

- Por un año de tiempo completo en la categoría de profesor Asistente o en la clasificación de Instructor Grado 4: 3 puntos.

- Por un año de tiempo completo en la categoría de profesor Asociado: 4 puntos.

- Por un año de tiempo completo en la categoría de Profesor Titular: 5 puntos.

d) Producción Intelectual: comprende los puntos asignados a los docentes por concepto de investigación, producción de libros y textos, publicaciones científicas, premios obtenidos, patentes e invenciones a nombre de la Universidad, producción artística, dirección de proyectos de grado laureados, etc. La asignación de este puntaje le corresponde al Comité de Evaluación Docente y se registrará por la reglamentación que al respecto se expida.

**PARAGRAFO:** La experiencia calificada de que trata el literal “c” se aplicará siempre y cuando la evaluación del docente en el período considerado sea satisfactoria, a juicio del Comité de Evaluación Docente.

**ARTICULO 21.** Los incrementos salariales anuales para el personal docente responderán a:

a) Incremento del salario básico.

b) Cambio de categoría.

c) Puntos de productividad académica obtenido en el período considerado.



**ARTICULO 22.** El valor de la hora cátedra para los docentes externos se fijará anualmente para cada una de las categorías definidas en el Artículo 12 del presente régimen, mediante Resolución Rectoral.

**ARTICULO 23.** La remuneración de los Instructores se determinará a partir de la siguiente fórmula salarial:

$$S_I = B_I + C_I + (P.E)Y$$

Donde:

$S_I$  = Salario mensual en pesos.

$B_I$  = Salario básico.

$C_I$  = Porcentaje del salario básico según clasificación del Instructor.

(P.E) = Puntos por experiencia calificada al servicio de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Y = Valor en pesos del punto por experiencia calificada.

**PARAGRAFO:** El valor asignado a cada parámetro de la fórmula se definirá anualmente mediante Resolución Rectoral.

## CAPITULO IV

### DE LA CARGA ACADEMICA

**ARTICULO 24.** Los docentes de planta de tiempo completo tienen una jornada laboral de 40 horas/semana repartidas en docencia directa, investigación, preparación de clases, atención a estudiantes, participación en Comités y demás actividades conexas con la actividad académica.

**ARTICULO 25.** Todo docente de tiempo completo deberá tener una carga académica o docencia directa en horas por semana dedicadas a clases teóricas, prácticas y de laboratorio así.

- Entre veintidós (22) y veinticuatro (24) horas/semana si dicta una sola asignatura en diferentes grupos o si imparte exclusivamente actividades de carácter práctico o de laboratorio.

- Entre dieciocho (18) y veintidós (22) horas/semana se dicta dos asignaturas diferentes.
- Entre dieciséis (16) y dieciocho (18) horas/semana si dicta tres asignaturas diferentes.

**PARAGRAFO:** No se considera conveniente desde el punto de vista académico que un docente dicte más de tres asignaturas diferentes en el mismo período académico.

**ARTICULO 26.** La carga académica de un docente de medio tiempo estará entre 10 y 14 horas/semana.

**ARTICULO 27.** En el evento de que un docente de tiempo completo asuma un cargo de dirección académica, su carga académica será la correspondiente a los docentes de medio tiempo.

**ARTICULO 28.** Cuando un docente de planta asuma durante un semestre una carga académica superior a la establecida en el presente régimen podrá recibir una bonificación especial proporcional al exceso de carga. Su cuantificación en este caso se hará teniendo en cuenta el valor de la hora cátedra para su categoría.

**ARTICULO 29.** La asignación de la carga académica será responsabilidad directa del Decano de la Facultad a la cual esté adscrito el docente.

## **CAPITULO V**

### **DE LOS ESTIMULOS**

**ARTICULO 30.** Estímulos para estudio. La Universidad fomentará la capacitación permanente de su personal docente, facilitando los estudios a nivel de postgrado y haciendo posible la participación del profesorado en cursos, seminarios, simposios y congresos, de conformidad con la siguiente reglamentación:

- a) Los cursos de Educación Continuada y permanente que ofrezca la Universidad podrán ser tomados por el profesorado sometido a este régimen, previo visto bueno del Decano o del Director de Escuela.
- b) El profesorado podrá ingresar a los programas regulares a nivel de postgrado que se ofrezcan dentro de la U. P. B., con el visto bueno del Decano y de las Vicerrectorías Académica y Administrativa-Financiera. En este evento el Docente se debe someter a las contraprestaciones y garantías que fije la Universidad.
- c) La Universidad financiará, dentro de sus posibilidades económicas, en todo o en parte el desplazamiento, el sostenimiento y los estudios de profesores que, en casos especiales y a juicio del Decano y de las Vicerrectorías Académica y Administrativa-Financiera, deban ir a otras Instituciones a capacitarse en áreas de interés para la U. P. B., siempre y cuando el docente se someta a las contraprestaciones y garantías que fije la Universidad.
- d) La Universidad hará las gestiones necesarias para conseguir becas para sus docentes, en las áreas que sean de interés mutuo; además estudiará el otorgamiento de licencias, remuneradas o no remuneradas, de acuerdo con los criterios de las Vicerrectorías Académica y Administrativa-Financiera en cada caso y teniendo en cuenta el criterio del respectivo Decano.
- e) La Universidad asignará anualmente una partida presupuestal para el desplazamiento y participación del profesorado en eventos propios de su carácter docente y que sean de interés de la Universidad.

Corresponde al Decano de cada Facultad de común acuerdo con las Vicerrectorías Académica y Administrativa-Financiera, la administración de dichos fondos.

**PARAGRAFO:** En los casos contemplados en los literales “a” y” b” de este artículo, la Universidad, por intermedio del Comité Académico, fijará previamente el cupo para los docentes interesados.

**ARTICULO 31.** Estímulos para la Investigación.



La Universidad fomentará la investigación de su personal docente mediante los siguientes estímulos:

- a) Adquisición de material bibliográfico actualizado para sus bibliotecas y acceso institucional a bancos de datos.
- b) Asignación de recursos financieros administrativos y físicos para aquellos docentes que realicen investigaciones de interés Institucional. La administración de los recursos asignados para este fin se hará a través de la Dirección General de Investigaciones de la Seccional.
- c) Asignación de tiempo mediante descarga académica al profesor investigador. La cuantía de la descarga será definida de común acuerdo entre el Decano de la Facultad y el Vicerrector Académico.
- d) Facilidad de divulgación para aquellos trabajos de investigación de los docentes que por sus calidades excepcionales ameriten su difusión institucional.

**ARTICULO 32.** Estímulos para publicación de obras de carácter docente.

La Universidad estimulará la producción de material didáctico que mejore la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje. Para tal efecto promoverá las siguientes actividades:

- a) Cursos sobre ayudas didácticas.
- b) Financiación de la publicación de las notas de clase y demás producciones de carácter pedagógico cuando la calidad de ellas lo ameriten, a juicio del Vicerrector Académico y el Decano o el Director de Escuela correspondiente. Cuando un profesor produzca una obra de carácter docente de excepcional valía podrá ser considerada como el requisito parcial para el cambio de categoría a juicio del Comité de Evaluación Docente.

**ARTICULO 33.** Reconocimientos y Títulos Honoríficos.



- a) Anualmente la Universidad realizará un acto institucional para otorgar una certificación escrita a aquellos docentes que durante ese período alcanzaren la categoría de Asistente, Asociado o Titular.
- b) Las investigaciones y las publicaciones que se hagan merecedoras de un reconocimiento especial serán acreditadas en dicho acto oficial con el respectivo otorgamiento de un documento.
- c) Cuando por los excepcionales aportes a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, un profesor amerite una distinción especial, se le otorgará el Título Honorífico de “PROFESOR EMERITO DE LA U.P.B.”

#### **ARTICULO 34. Becas**

Cada Docente de planta tendrá derecho a una beca, en los programas que la Universidad ofrezca, proporcional al tiempo de servicio a la Universidad y a la forma de su vinculación, para su cónyuge o un hijo, siempre y cuando dependan económicamente de él. La aplicación de este estímulo se regirá por las siguientes normas:

- a) Para docentes con vinculación de tiempo completo, la cuantía de la beca será un porcentaje del valor de la liquidación de la matrícula de acuerdo con los años de antigüedad del profesor al servicio de la Universidad Pontificia Bolivariana, así:

Ocho (8) o más años: 90%.

Cuatro (4) o más años y menos de ocho (8): 70%.

Más de un (1) año y menos de cuatro (4): 50%.

- b) Para docentes vinculados en la modalidad de medio tiempo se aplicará la tabla anterior, pero en el cálculo de la antigüedad se tendrá en cuenta que dos años de medio tiempo equivalen a uno de tiempo completo.
- c) Para el otorgamiento de la beca, el docente debe acreditar una vinculación laboral en dedicación de tiempo completo de por lo menos un año o su equivalente de medio tiempo, al servicio de la Seccional.

d) El estímulo a que hace referencia el presente artículo se aplicará únicamente para matrículas en los programas de pregrado ofrecidos por la Seccional, en consecuencia no es aplicable a cursos de educación no formal y de postgrado. Además para su otorgamiento el aspirante debe cumplir con los requisitos académicos que la Universidad exija para cada programa.

e) La beca se otorgará únicamente durante el número de semestres establecidos en el pensum del programa académico.

**PARAGRAFO:** Si el estudiante becario se retira voluntariamente de la Universidad, al regresar podrá continuar disfrutando de la beca, siempre y cuando justifique plenamente ante el Comité Académico las causas que dieron origen al retiro.

**ARTICULO 35.** El beneficio de la beca se perderá cuando ocurra uno de los siguiente casos:

a) Que el estudiante beneficiario de la beca sea sancionado disciplinariamente con matrícula condicional o suspensión temporal de matrícula.

b) Que el estudiante haya sido suspendido por razones académicas.

c) Cuando el docente se retire voluntariamente o sea retirado de la Institución por cualquier causa.

**PARAGRAFO:** En caso de muerte del docente, estando al servicio de la Universidad, el beneficiario podrá continuar como becario, a menos que incurra en una de las causales de pérdida de la beca señaladas atrás.

## **CAPITULO VI**

### **DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE**

**ARTICULO 36.** Son derechos del personal docente:

- a) Capacitarse en orden al perfeccionamiento humano y científico que persigue la Universidad.
- b) Ascender en las diversas categorías, de conformidad con lo que este régimen y su reglamentación establezcan.
- c) Recibir el salario o remuneración periódica, las prestaciones sociales y todo aquello que le corresponda según las disposiciones legales.
- d) Acceder a los estímulos que la Universidad establece para los docentes.
- e) Elegir y ser elegido para representar al Estamento Docente en los organismos de la Universidad que así lo establezcan, de acuerdo con las normas estatutarias y reglamentarias.
- f) Conocer, por intermedio del jefe inmediato, los resultados de las evaluaciones que se le apliquen para valorar su desempeño.

**ARTICULO 37.** Son deberes del personal docente:

- a) Comportarse de acuerdo con los principios y filosofía de la Universidad Pontificia Bolivariana.
- b) Cumplir con la labor académica que la Universidad le asigne, de conformidad con los reglamentos, y desempeñar las funciones docentes, investigativas y administrativas, cuando haya lugar a estas últimas, que por razón de su cargo le corresponden.
- c) Cumplir con los horarios de trabajo autorizados por la Universidad.



- d) Ser responsable y leal con la Universidad, armonizando el cumplimiento de sus funciones con los fines y propósitos de la Institución y además comprometiéndose con el adelanto y progreso de la misma.
- e) Respetar las jerarquías institucionales y acatar sus decisiones.
- f) Respetar a sus compañeros de trabajo.
- g) Guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación pudiese causar perjuicios a la Universidad.
- h) No atender durante las horas de trabajo asunto u ocupación distinta de las que la Universidad le encomiende.
- i) Participar en las reuniones, los seminarios y demás eventos que la Universidad realice y que le correspondan en razón del cumplimiento de sus funciones como docente.
- j) Conocer y cumplir estrictamente los estatutos y reglamentos de la Universidad.

## **CAPITULO VII**

### **DE LAS SANCIONES**

**ARTICULO 38.** El incumplimiento por parte de los docentes de planta y de cátedra de los deberes y compromisos establecidos en este régimen y demás normas reglamentarias de la Universidad, dará lugar a la aplicación de las siguientes sanciones, de acuerdo con la gravedad de la falta:

- a) Amonestación privada.
- b) Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- c) Cancelación del contrato.

**PARAGRAFO:** En todos los casos, el docente tendrá derecho a ser oído y presentar sus descargos antes de recibir la sanción a que hubiere lugar.

**ARTICULO 39:** La aplicación de las sanciones descritas en el artículo anterior corresponderá a los siguientes funcionarios:

- a) Amonestación privada: Director de la Escuela o Jefe del Departamento Académico al cual se halle adscrito el docente.
- b) Llamado de atención con copia a la hoja de vida: Decano de la Facultad a la cual pertenezca el docente.
- c) Cancelación del contrato: Rector de la Seccional.

**ARTICULO 40.** Para la cancelación del contrato de los docentes, el Rector de la Seccional actuará de la siguiente manera:

- a. Se informará sobre las circunstancias que puedan ameritar la desvinculación del docente.
- b. Oirá los descargos correspondientes del docente.
- c. Procederá, si es el caso, a la cancelación del contrato del docente, mediante Resolución Rectoral.

**ARTICULO 41.** Además de las causales establecidas por la Legislación Laboral Colombiana y por las normas de la Universidad, se consideran como justas causas de terminación del contrato laboral del docente las siguientes:

- a) Faltas graves contra la ética profesional, a juicio del Comité de Evaluación Docente y del Rector de la Seccional.
- b) Faltas graves contra los Estatutos y Reglamentos de la Universidad a juicio del Comité de Evaluación Docente y del Rector de la Seccional.
- c) La variación sustancial de las circunstancias o de las causas que dieron origen al nombramiento, a juicio del Rector de la Seccional y previo concepto del Comité de Evaluación Docente.



## **CAPITULO VIII**

### **DEL COMITÉ DE EVALUACION DOCENTE**

**ARTICULO 42.** El comité de Evaluación Docente estará conformado por:

- El Vicerrector Académico Seccional, quien lo presidirá.
- El Vicerrector Administrativo-Financiero Seccional.

El Decano correspondiente a la unidad académica a la cual esté adscrito el docente a evaluar.

- El Profesor Representante del Estamento Docente al Consejo Directivo Seccional.
- El Jefe del Departamento de Relaciones Laborales y Desarrollo de Personal, quien hará las veces de Secretario del Comité.

**ARTICULO 43.** Son funciones del Comité de Evaluación Docente:

- Definir las políticas de Evaluación Docente en la Seccional orientadas a mejorar la eficiencia en la actividad académica.
- Recomendar con base en su evaluación, la continuidad de los docentes al servicio de la Institución.
- Autorizar la incorporación y los ascensos en el escalafón docente conforme a las normas y reglamentos vigentes.
- Fijar los salarios del personal docente que se vincula por primera vez a la Institución.
- Elaborar la propuesta de reglamento de la Producción Intelectual que debe ser sometida para su aprobación a consideración del Consejo Directivo.
- Hacer las equivalencias a que haya lugar y resolver las diferencias que se presenten en la aplicación del presente régimen.
- Asignar los puntos por concepto de productividad académica.
- Las demás que los reglamentos y normas de la Seccional le fijen.



**ARTICULO 44.** El Comité de Evaluación Docente se reunirá por lo menos una vez al mes y de todas sus reuniones se deberá levantar un acta.

**ARTICULO SEGUNDO:** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**

Dado en Bucaramanga a veintidós (22) de agosto del año dos mil (2000).



**MONS. NESTOR NAVARRO BARRERA**  
Rector



**TERESA CARVAJAL CARO**  
Secretaria General

