

1005-1.26

ACTA No.003

DEL CONSEJO ACADEMICO DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA

FECHA : Marzo 23 de 2017
 Hora : 8:45 a.m. 12:30 p.m. y de 2.30 a 5: 40 p.m.
 Lugar : CDAF de la facultad de Ciencias de la Educación.
 Modalidad : Presencial
 Carácter : Extra-ordinaria

CONSEJEROS ASISTENTES	
NOMBRE Y CARGO	
1.	Doctora Stella Colonia Neira- Vicerrectora Académica.
2.	Doctora Marisol Sánchez Valencia, Decana facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables.
3.	Doctora Alicia Uribe Taborda, Decana facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas
4.	Doctor Carlos Hernán Méndez Díaz, Decano facultad de Ciencias de la Educación,
5.	Doctor Alberto Herney Campo González, Decano facultad Ciencias de la Salud,
6.	Doctor Hugo Fernando Saavedra Abadía, Decano facultad de Ingeniería.

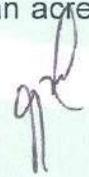
CONSEJEROS AUSENTES	
NOMBRE Y CARGO	
7.	Doctor Jairo Gutiérrez Obando – Rector, Presidente del Consejo, quien presentó excusas por su inasistencia debido a asuntos institucionales.

Asistieron como invitados el doctor Luis Humberto Rojas Higueta, Jefe de la oficina virtual y a distancia y el docente Rodrigo Herrera, en su calidad de Presidente de APROUCEVA.

Verificación quorum para deliberar y decidir.

En el artículo 24 del Acuerdo No.005 de marzo 8 de 2016, expedido por el Consejo Directivo, establece lo siguiente: "...Constituye quórum para abrir sesiones y deliberar, la asistencia de por lo menos la mitad más uno de los miembros con derecho a voto que hayan acreditado su calidad de tales ante el Secretario (a) del Consejo Académico. Las decisiones se toman con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del Consejo que tengan acreditada su calidad de tales ante el Secretario (a) del Consejo....".

En aplicación de lo anterior, el total de los miembros que hay actualmente y que están en pleno ejercicio de sus funciones con derecho a voz y voto y que han acreditado su calidad ante la Secretaria del Consejo es de siete (7), por lo tanto la mitad más uno equivale a cinco (5) Consejeros para abrir sesión y deliberar y para decidir con el voto favorable de la mayoría absoluta del total de los 7 Consejeros que han acreditado su calidad de tal ante el Secretario (a) es de cinco (5) votos a favor.



De acuerdo con lo anterior, se confirmó la asistencia al inicio de la sesión de siete (7) Consejeros, en ejercicio de sus funciones con derecho a voz y voto, tal como aparecen relacionados en la presente acta y en el registro de asistencia.

Actuó como Secretaria del Consejo la Dra. Limbania Perea Doronsoro, sin voz y sin voto. En uso de sus facultades estatutarias presidió la sesión extraordinaria la Vicerrectora Académica, con derecho a voz y voto, quien sometió a consideración el orden del día propuesto y aprobado por los Consejeros, así:

ORDEN DEL DIA:

1. Consideración ,seguimiento y aprobación de las Actas:

- No.001 de febrero 21 de 2017
- No.002 de marzo 09 de 2017

2. Continuación revisión propuesta de Estatuto Profesoral y emisión concepto.

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DÍA:

1. Consideración ,seguimiento y aprobación de las Actas:

- No.001 de febrero 21 de 2017
- No.002 de marzo 09 de 2017

Las que fueron aprobadas sin observación alguna.

2. Continuación revisión propuesta de Estatuto Docente.

Se recordó que en la sesión anterior se revisó hasta el artículo 40 que refiere a la “**permanencia en la categoría**”, así mismo se informó que está pendiente definir las funciones para la categoría de Docente Titular.

Se inició con la revisión nuevamente del artículo 15 al que se le hizo ajuste para unificar dos literales en uno, el texto del artículo es el siguiente:

ARTÍCULO 15°. Las funciones prioritarias de los docentes de carrera, serán asumidas según las necesidades del programa y su trayectoria docente, investigativa y profesional:

- Programar y desarrollar cursos.
- Ejercer la docencia conforme a los principios institucionales.



- Dirigir y/o pertenecer a grupos o semilleros de investigación.
- Presentar y Realizar proyectos de investigación y/o extensión y proyección social. **(se unificó investigación y/o extensión en un solo literal)**
- Apoyar en los procesos académico-administrativas.
- Participar en las actividades y órganos de dirección, consultoría y asesoría de la Institución y/o de los programas académicos.
- Participar en actividades académicas y curriculares organizadas por la Institución y/o unidad académica.
- Participar en los programas de actualización y capacitación ofertados y/o programados por la Institución.
- Elaborar material de apoyo a la docencia.
- Realizar tutorías a los estudiantes cuando las circunstancias lo requieran.
- Las demás que le sean asignadas por el Decano

Se revisó y ajustaron los literales f), g) y J) del artículo 26 (funciones del Docente Asociado) las que quedan así:

- f. Ser editor asociado de las revistas institucionales de la Universidad.
- g. Coordinar los programas de posgrado.
- h. Proponer y desarrollar programas de capacitación para el profesorado.

Se informó por la Vicerrectora Académica que al definir las funciones para cada categoría quedó pendiente las funciones del Docente Titular, por lo que debe construirse e incorporarse éstas, seguido se discutió y se definieron las siguientes, que quedan como artículo 27, así:

ARTÍCULO 27º. Funciones del Docente Titular. El docente titular podrá realizar las siguientes funciones:

- a. Pertenecer a los diferentes Comité de las unidades académicas.
- b. Participar en la toma de decisiones sobre la reforma de los programas académicos y de los planes de estudio.
- c. Ejercer la docencia en programas de pregrado y de posgrado.
- d. Participar en la elaboración y aprobación de los programas de los cursos de su área o especialidad.
- e. Coordinar las áreas académicas de su especialidad.
- f. Presentar y desarrollar proyectos de investigación o Dirigir semilleros o grupos de investigación o Coordinar las líneas de investigación del programa.
- g. Servir de tutor de los profesores auxiliares, asistentes, asociados y profesores de cátedra cuando las circunstancias lo requieran.
- h. Desarrollar redes de conocimiento.
- i. Dirigir las revistas institucionales de la Universidad.

apl

j. Y las demás funciones que sean asignadas por el Decano.

Con la incorporación de éste nuevo texto de las funciones para la categoría de Docente Titular que se convierte en el artículo 27, se redefine en adelante el número consecutivo de los demás artículos.

Se continuó con la revisión del **CAPÍTULO X “DE LA REMUNERACIÓN PARA LOS DOCENTES DE PLANTA”** con la reorganización del numero consecutivo se pasa al artículo 42.

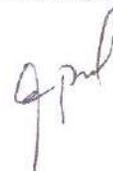
Después de tener el referente de otras universidades sobre el sistema de remuneración y teniendo en cuenta la procedencia de los recursos financieros de la Institución y que no se tiene la calidad de Universidad, sino que somos una Institución Pública de Educación Superior, lo cual no permite gozar de mayores beneficios con la distribución del presupuesto Nacional y de otros programas del gobierno etc., por lo que se acordó aplicar el sistema de porcentaje y no de puntos, ya que sería inviable económicamente para la institución el sistema por puntos. Se realizaron varios ejercicios como por ejemplo: tomando el salario base para la categoría Docente Auxiliar y a éste aplicando un mismo porcentaje y otro un porcentaje variable para las diferentes categorías y otro ejercicio tomando un salario base para cada categoría con su respectivo porcentaje de incremento, por lo que finalmente se propone que se tome como base el salario definido anualmente por el Consejo Directivo para la categoría docente Auxiliar y se define los porcentajes de incremento para cada categoría, tal como propone y se detalla en el artículo 42 y 43, en lo que respecta a este capítulo, los textos acordados en el transcurso de la sesión son los siguientes:

ARTÍCULO 42º. Remuneración. Para la remuneración de los docentes de planta, se tomará como base el salario definido anualmente por el Consejo Directivo, para la categoría de docente auxiliar y aplicando los porcentajes de la tabla de salarios establecida en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 43º. La tabla de salarios para las categorías de los docentes de planta será la siguiente:

Categorías	Remuneración
Docente Auxiliar	Remuneración básica
Docente Asistente	Más el 10% de la remuneración del docente auxiliar
Docente Asociado	Más el 15% de la remuneración del docente asistente
Docente Titular	Más el 20% de la remuneración del docente asociado

Parágrafo 1: La remuneración de los docentes de carrera de medio tiempo se calcula en forma proporcional, según la categoría y modalidad de remuneración del docente de tiempo completo



ARTÍCULO 44°. El régimen Salarial y Prestacional de los Docentes se regirá por la Ley 4ª de 1992, por los Decretos Reglamentarios, y demás normas que la adicionen, complementen o modifiquen y que hayan creado situaciones jurídicas favorables para los docentes.

Los Consejeros manifestaron que el mayor impacto se presentaría en la categoría base, ya que a ésta pertenece el grueso de los docentes, donde permanecerán en la medida que vayan cumpliendo con los requisitos para pasar de una categoría a otra. Algunos Consejeros se refirieron a la preocupación que existe en el Consejo Directivo por otros pagos que hacen a docentes tanto de tiempo completo como a hora cátedra, por conceptos que corresponden a derechos pecuniarios que son valores que cancela el estudiante y lo otro son beneficios o estímulos de acuerdo con lo reglamentado en la Institución y sería importante que en el Consejo Directivo se hiciera la claridad sobre ello, ya que una cosa es el tema de remuneración que es diferente al tema de estímulos y una cosa no depende de la otra, lo que debe revisarse es el tema del tiempo en que el docente realiza las otras actividades.

El docente Rodrigo Herrera Hoyos, Presidente de APROUCEVA, manifestó que en el caso de los docentes hora cátedra, deben ser re-categorizados, pues el cuerpo docente de la Institución son los docentes tiempo completo, medio tiempo y los docentes hora cátedra y en el caso de los antiguos debe plantearse una transición para que continúen con lo que vienen. La Vicerrectora Académica, doctora Estella Colonia N, aclaró que los docentes hora cátedra no son de carrera y por lo tanto no hay lugar a re-categorización, otra cosa es su situación salarial.

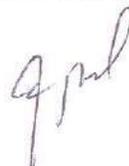
Seguido se pasó al **CAPÍTULO XI – DE LA ASIGNACIÓN ACADÉMICA Y EL PLAN DE TRABAJO DOCENTE** que contiene los artículos 45, 46, 47, 48 y 49, cuyos textos continúan igual, los siguientes son los textos de dichos artículos.

ARTÍCULO 45°. La asignación académica es la distribución de las actividades de docencia, investigación, extensión, proyección a la comunidad, además los procesos de apoyo académico-administrativos para cada Docente, de conformidad con su perfil, enmarcados dentro de los planes, programas y proyectos de la facultad e institucionales, orientados al cumplimiento de la misión.

ARTÍCULO 46°. Corresponde al Consejo Académico, establecer dentro de los límites legales el número mínimo y máximo de horas semanales de cátedra o electiva que deben orientar los docentes de Dedicación de Tiempo Completo y Medio Tiempo.

El Consejo Académico previa recomendación de los Decanos, podrá disminuir transitoriamente, en casos especiales e individuales, el número de horas de que trata el inciso anterior, con el fin que el Docente pueda adelantar actividades propias de la Institución previamente autorizadas, o actividades de **calificación** que tienda a elevar el nivel académico del cuerpo docente.

En este segundo párrafo del artículo 46 se reemplazó la frase "perfeccionamiento personal" por el término **calificación**).



ARTÍCULO 47°. Plan de Trabajo docente. Es el compromiso que adquiere el Docente, previa concertación con el respectivo decano de realizar actividades en los campos de la docencia y/o la investigación y/o la extensión y/o proyección social y actividades de apoyo administrativo, enmarcadas en los objetivos, planes y programas institucionales, proyectado por períodos académicos. Debe incluir: las actividades a realizar, el grado de responsabilidad, el tiempo de dedicación y los indicadores de gestión que permitan medir cuantitativa y cualitativamente la ejecución.

ARTÍCULO 48°. Concertación. El plan de trabajo debe ser concertado, por escrito, mediante entrevista entre el Decano y el Docente antes de la fecha de iniciación del respectivo período académico y puede ser modificado previo acuerdo entre las partes.

Parágrafo 1. Para su validez, el Plan de Trabajo debe tener constancia de la fecha de concertación y las firmas del Decano y del Docente. El Decano remitirá al Vicerrector Académico copia del Plan de trabajo de los docentes a su cargo.

Parágrafo 2. El desarrollo del Plan de Trabajo debe ser objeto de seguimiento por parte del Decano, quien al finalizar el período académico, debe evaluarlo y rendir informe al Vicerrector Académico.

ARTÍCULO 49°. El Plan de trabajo podrá reajustarse mediante una nueva concertación cuando las condiciones así lo requieran.

Se dan por revisados los artículos anteriores.

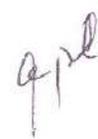
Del CAPITULO XII, que refiere “DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE” y que corresponde a los artículos del 50 al 62, no hubo cambios de fondo, el texto de los artículos es el siguiente:

Se deja constancia que los Consejeros no estuvieron de acuerdo en que exista un Comité de Evaluación para que sea esta instancia quien evalué a los docentes, por lo que consideraron que la evaluación de ser aplicada por el Decano o estar en cabeza del superior y si éste se retira entonces debe indicarse de quién depende la evaluación.

Se continuó con la revisión de los textos de los siguientes artículos:

Continúa igual el siguiente texto del **ARTÍCULO 50°.** La evaluación del Docente de planta tiene propósitos formativos, busca promover la excelencia académica y está orientada a cualificar su desempeño en los campos de la docencia y/o la investigación y/o la proyección social y/o extensión, con base en los planes de trabajo docente previamente establecidos.

De este artículo se reajusta redacción del literal b), el texto y los literales son los siguientes: ARTÍCULO 51°. Para el logro de los propósitos institucionales el proceso de Evaluación Docente se regirá por las siguientes características:



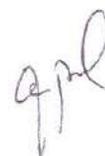
- a) Permanente. El proceso debe cubrir todo el período, debe ser un sistema permanente de retroalimentación institucional mediante el registro de las actividades docentes, basados en hechos y datos reales, para evitar la subjetividad en la calificación final y obtener el seguimiento objetivo para formular los planes de acción y mejoramiento a seguir durante el siguiente período.
- b) Participativa. En el proceso de evaluación intervienen los estudiantes, las **directivas académicas** y el docente evaluado. (En este literal se reemplazó el texto siguiente "...del programa" por "**directivas**"... quedando "**directivas académicas**")
- c) Formativa. Sus resultados se utilizarán fundamentalmente para aportar al crecimiento y desarrollo de los docentes.
- d) Transparente. Los mecanismos y propósitos de la evaluación deben ser conocidos por los docentes.

Del ARTÍCULO 52°. Que refiere a los propósitos de la evaluación del desempeño Docente: continúan igual los siguientes textos:

- a) Establecer mecanismos que permitan impulsar el mejoramiento Docente que se traduzca en un desarrollo institucional.
- b) Definir políticas y programas de cualificación de los docentes universitarios.(de este texto se suprimió el término "**perfeccionamiento**")
- c) Decidir sobre el ingreso y permanencia en la carrera docente.
- d) Servir de referente para el otorgamiento de incentivos y distinciones.
- e) Cumplir con las actividades asignadas en el plan de trabajo del periodo académico.
- f) Aportar al proceso de Autoevaluación con fines de acreditación de programas, institucional y de proyectos curriculares.

El artículo 53 continuó igual y se revisa nuevamente el texto del **literal c)** que se ajusta en su redacción, los textos acordados para este artículo son los siguientes:

ARTÍCULO 53°. La Evaluación Docente en la UCEVA tendrá las siguientes consideraciones:

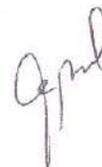


- a) La institución evaluará el trabajo de los docentes y su rendimiento en las labores y funciones acordadas, con el propósito de diagnosticar las necesidades de actualización y capacitación docente para establecer los planes y programas respectivos y estimular el buen desempeño. (se retiró la palabra “perfeccionamiento”)
- b) La segunda calificación insatisfactoria continua, será causal para dar por terminada la vinculación laboral del Docente, mediante la declaratoria de insubsistencia del cargo de docente de planta.
- c) La Evaluación Docente de Tiempo Completo y Medio Tiempo se realizará anualmente, por el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período (**revisado y ajustado**)
- d) La Evaluación del Docente en período de prueba será un proceso continuo y la evaluación final, se realizará dentro de los quince (15) días calendario, anteriores al vencimiento del período de prueba.

Parágrafo 1. Si el Docente no es evaluado dentro de los términos establecidos, se considera que obtuvo calificación satisfactoria.

ARTÍCULO 54º. Componentes. Los componentes de la Evaluación Docente de los docentes de Dedicación de Tiempo Completo y Medio Tiempo vinculados a la UCEVA serán:

- a) **Evaluación de los Estudiantes.** Es la evaluación del Docente por parte de los estudiantes sobre los siguientes aspectos: solvencia académica, planeación y programación de los cursos a su cargo; metodología utilizada en la fase interactiva de la docencia; el sistema de evaluación académica de los estudiantes; asesoría a los estudiantes; relaciones interpersonales; asistencia a clases y horas de consulta; cumplimiento de los objetivos propuestos al iniciar el curso.
- b) **Evaluación de actividades de investigación.** Es la evaluación que otorga el Vicerrector de Investigaciones y Proyección Social y el Comité de Investigaciones de la facultad donde evaluarán las actividades del docente en los siguientes aspectos: conformación de grupos de investigación, proyectos realizados por los docentes y aportes al fortalecimiento de estas funciones misionales.
- c) **Evaluación de actividades de extensión y/o proyección social.** Es la evaluación que otorga el Decano en relación con las actividades del docente en los siguientes aspectos: proyectos realizados por los docentes y aportes al fortalecimiento de estas funciones misionales.



- d) **Evaluación de actividades apoyo administrativo.** El jefe inmediato evaluará el desempeño en las actividades administrativas previamente pactadas en el plan de trabajo.
- e) **Valoración de la producción intelectual.** El Comité Central de Investigaciones, evaluará la producción intelectual del Docente, con base en los documentos debidamente soportados que acrediten la producción intelectual del docente durante el período a evaluar.

Parágrafo. La producción intelectual comprende: Publicación de artículos en revistas científicas y académicas, módulos académicos, **patentes, diseño e innovaciones tecnológicas**, capítulos de libros y textos. **(Se adicionó lo resaltado en negrillas).**

Se deja constancia que este artículo sólo tuvo ajuste en su parágrafo, lo demás continúa igual, dando por revisado el texto acordado para el **Artículo 54.**

El Artículo 55 continúa igual y su texto es el siguiente:

ARTÍCULO 55°. Fuentes de Información: Serán fuentes de información válidas para la evaluación:

- a) El informe de la evaluación que realizan los estudiantes al Docente.
- b) El informe de ejecución del plan de trabajo presentado por el Docente.
- c) Los informes de desempeño académico cuando el Docente se encuentre en comisión de estudios.
- d) Los informes de las instancias responsables de los procesos de investigación o extensión y proyección social, sobre el desempeño del Docente en estos campos.

Continúan igual los artículos 56 y 57, cuyos textos son los siguientes:

ARTÍCULO 56°. Evaluación Extraordinaria. Los docentes de Planta podrán ser evaluados extraordinariamente. Cuando el Decano tuviere conocimiento de una irregularidad en el desempeño del docente, presentará informe al Vicerrector Académico quien ordenará la evaluación extraordinaria, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 57°. Instrumentos de Evaluación. Corresponde al Consejo Académico, diseñar y adoptar los instrumentos institucionales de Evaluación Docente de conformidad con los parámetros establecidos en el presente Acuerdo.



Se incluye como nuevo artículo lo referente a los niveles de evaluación para expresar los resultados de la misma, el texto acordado es el siguiente:

Como artículo 58, se acordó definir los niveles de evaluación y el texto es el siguiente:

ARTÍCULO 58°. NIVELES DE EVALUACIÓN. Los resultados de la evaluación se expresarán de acuerdo con los siguientes niveles:

- a. Excelente (entre 96 y 100 puntos).
- b. Sobresaliente (entre 90 y 95 puntos)
- c. Buena (entre 80 y 89 puntos).
- d. Aceptable (entre 70 y 79 puntos).
- e. Deficiente (inferior a 70 puntos).

Continúa igual el artículo que pasó a ser el 59 con el siguiente texto:

ARTÍCULO 59°. La evaluación del Docente es condición necesaria para su ingreso y promoción en el escalafón y para definir su permanencia en la Institución.

En el artículo que pasa ser el 60 se ajusta el párrafo 1 y se suprime el **párrafo 2** que refería a las dos (2) evaluaciones deficientes consecutivas, posteriores al plan de mejoramiento, como causal de retiro de la institución, ya que los Consejeros consideraron que dicho párrafo va en contravía de la calidad académica, el texto final quedó así:

ARTÍCULO 60°. En caso que la evaluación sea insatisfactoria, la decanatura respectiva elaborará un plan de trabajo con el docente, orientado al mejoramiento de su desempeño y compromiso institucional. El docente está obligado a desarrollar dicho plan.

Parágrafo 1. En caso que el docente sin justa causa no cumpla el plan de mejoramiento, será retirado del servicio. (Se ajustó redacción- para suprimir "previo concepto del Consejo de Facultad").

Se define sobre la notificación y recursos en los siguientes artículos, así:

ARTÍCULO 61°. NOTIFICACIÓN. El profesor deberá ser notificado oportunamente acerca de los resultados de su evaluación y la misma anexada a su hoja de vida.

ARTÍCULO 62°. RECURSOS. Notificado del resultado de la evaluación, el docente podrá interponer el recurso de reposición, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación, ante el Jefe inmediato y el recurso de apelación ante la Vicerrectoría Académica.



Se revisó el CAPÍTULO XIII, sobre “DISTINCIONES, INCENTIVOS Y BONIFICACIONES”, que comprende desde el artículo 63 hasta el 74.

ARTÍCULO 63°. Las distinciones académicas. Son honores que otorga la Institución como reconocimiento y estímulo a los docentes destacados en actividades de docencia, investigación, de extensión y/o proyección a la comunidad.

Parágrafo. Las distinciones académicas serán concedidas por el Consejo Académico y entregadas en acto solemne ante la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 64°. Las distinciones académicas son:

- a. **El Premio a la Excelencia.** Será otorgada a aquellos docentes que en cada categoría docente se hayan destacado por su excelencia en el desarrollo de la labor docente, conforme al puntaje obtenido en la evaluación docente.
- b. **El Premio a la Investigación.** Se otorgará anualmente a aquellos docentes que hayan realizado y culminado una investigación destacada en la Institución, que según concepto del Comité Central de Investigaciones merezca este reconocimiento.
- c. **El Premio a la Extensión.** Se otorgará anualmente al docente que tuviera una trayectoria sobresaliente en actividades de extensión y proyección social; según concepto de la Vicerrectoría de Investigaciones y Proyección a la comunidad. **(nuevo)**

Se incorporaron al artículo 64 los siguientes 3 parágrafos

Parágrafo 1. Las distinciones se otorgarán a los docentes que ocupen el primer y segundo puesto y su reconocimiento se hará en la ceremonia del día del Docente.

Parágrafo 2. La distinción consiste en una medalla, un pergamino, y un estímulo económico de tres salarios mínimos legales mensuales para el primer puesto y uno y medios salarios mínimos legales mensuales para el segundo puesto, por cada distinción académica otorgada.

Parágrafo 3. Los premios podrán declararse desiertos. En caso de empate en primer puesto se distribuirán el incentivo económico por partes iguales y se declara desierto el segundo puesto. En caso de empate en segundo puesto se distribuirá el incentivo económico en partes iguales.

ARTÍCULO 65°. Para ser acreedor a cualquier distinción académica será condición no haber sido sancionado por la comisión de una falta grave en el último año (nuevo).



ARTÍCULO 66°. Los incentivos. Son los instrumentos utilizados para reconocer los méritos y logros de los docentes e impulsar el desarrollo de la excelencia académica. Estos son: Participación en eventos académicos, apoyo a la realización de estudios, publicación de la producción académica, reconocimientos en la hoja de vida y el periodo sabático. **(Continúa igual)**

ARTÍCULO 67°. La participación en los eventos académicos será autorizada por el Rector de acuerdo con las disponibilidades presupuestales. Deberán estar relacionadas con los proyectos y prioridades de desarrollo de los programas académicos.

Parágrafo. El Docente que a nombre de la Institución participe en eventos académicos, deberá presentar informe documentado sobre el evento al decano y memorias a los docentes de su área.

ARTÍCULO 68°. Apoyo para la realización de estudios. Consiste en el otorgamiento de ayuda institucional para la participación de los docentes en los planes y programas tendientes a mejorar el nivel profesional, académico o pedagógico. Incluye la realización de estudios de posgrado, participación en seminarios, congresos, pasantías y otras modalidades que aporten al enriquecimiento académico de los docentes.

El apoyo para estas actividades puede ser financiero o en tiempo para la asistencia a los mismos.

Parágrafo. La Rectoría determinará anualmente el cupo para la realización de los estudios de posgrado. **(Revisado y modificado, quedando tal como se presenta en este texto)**

ARTÍCULO 69°. Publicación de Producción Académica. Las publicaciones de los trabajos de los docentes, se realizarán conforme a la Política Editorial de la Institución. **(Continuó igual)**

ARTÍCULO 70°. Reconocimiento en la Hoja de Vida. Cuando un Docente tuviere un desempeño sobresaliente en una actividad académica o un reconocimiento externo por su desempeño docente o profesional, el Decano propondrá al Consejo Académico que dicho logro se incluya en la hoja de vida del Docente. **(Continuó igual)**

ARTÍCULO 71°. Del año sabático. Es un incentivo que se otorga a docentes de carrera académica de reconocida trayectoria, quienes, durante un periodo de hasta un año, se separan de sus actividades ordinarias, con goce de sueldo y sin pérdida de antigüedad, para dedicarse a la producción académica en su área. **(Continuó igual)**



ARTÍCULO 72°. Pueden aspirar al periodo sabático los docentes de carrera que cumplan con los siguientes requisitos.

- a. Estar ubicado en la categoría de Docente Asociado.
- b. Tener un tiempo mínimo de vinculación a la carrera académica de la Institución de siete (7) años continuos.
- c. Haber obtenido evaluación satisfactoria en los dos últimos periodos evaluados.
- d. Presentar un plan de trabajo, acorde con las políticas institucionales, en que determine con claridad los resultados esperados, el cual deberá **ser sometido a evaluación satisfactoria por homólogos externos.** (revisado y ajustado con el texto que está en negrilla).
- e. El Consejo de Facultad emitirá concepto favorable sobre la decisión de los homólogos externos. **(nuevo)**

Parágrafo. La Rectoría determinará anualmente el cupo para periodos sabáticos por facultades.

ARTÍCULO 73°. La Rectoría podrá dar por terminada la concesión del periodo sabático, cuando el Docente incumpliere algunas de las obligaciones adquiridas o violare las disposiciones institucionales; lo anterior sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que hubiere lugar.

Se incorporó como nuevo el texto del **artículo 74**

ARTÍCULO 74°. DE LAS BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA. La asignación de bonificaciones adicionales por productividad académica se regirá por el sistema de puntaje establecido para los docentes de planta, de acuerdo con lo definido por el Consejo Académico.

CAPÍTULO XIV SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEFINICIÓN Y CLASES (que comprende los artículos desde el 75 hasta el 90)

Se deja constancia que este capítulo fue proyectado por el grupo jurídico de la Institución, y lo determinado en él es de ley. Los siguientes son los textos de los artículos de este capítulo,

ARTÍCULO 75°. La situación administrativa es la condición jurídica particular en que se encuentra el Docente vinculado, respecto del desempeño de las funciones que le correspondieren por razón del cargo que ocupa. Según la ley y los estatutos de la Institución, el Docente podrá hallarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

- a. En servicio activo.
- b. En licencia.

- c. En permiso.
- d. En comisión.
- e. En año sabático.
- f. En encargo.
- g. En vacaciones.
- h. En suspensión del ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 76°. El servicio activo. Un Docente se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo para el cual ha tomado posesión. También lo está cuando al tenor de los reglamentos ejerce temporalmente funciones de administración, sin hacer dejación del cargo del cual es titular. Quien se encuentra en esta situación conserva los derechos y prerrogativas propios del Docente y de su categoría en el escalafón.

ARTÍCULO 77°. La licencia. Un Docente se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad, o por maternidad o por calamidad doméstica.

ARTÍCULO 78°. Los docentes tendrán derecho a solicitar licencia ordinaria, sin goce de sueldo, hasta por sesenta días al año, continuos o discontinuos. Si ocurriere justa causa, a juicio del Rector, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta días.

Parágrafo. Esta licencia no podrá ser revocada, y será renunciable.

ARTÍCULO 79°. Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obediere a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el Rector decidirá sobre la fecha de su iniciación, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 80°. Al concederse una licencia ordinaria el Docente podrá separarse inmediatamente del servicio, salvo que el acto que la conceda determine fecha diferente.

ARTÍCULO 81°. Durante el periodo de una licencia ordinaria no podrá desempeñarse en otro cargo público. La violación de lo dispuesto en el presente artículo constituirá violación al régimen de incompatibilidades.

ARTÍCULO 82°. El tiempo de licencia ordinaria y el de su prórroga, no serán computables como tiempo de servicio para ningún efecto.

ARTÍCULO 83°. Las licencias por enfermedad o por maternidad se regirán por las normas de seguridad social vigentes; el tiempo de su duración se considerará como de servicio activo, pero no será imputable al tiempo del período de prueba.

ARTÍCULO 84°. Para autorizar licencia por enfermedad o por maternidad se

procederá de oficio o a solicitud de parte, pero se requerirá, sin excepción, la certificación de incapacidad expedida por la E.P.S.

ARTÍCULO 85°. Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el Docente deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 86°. Las licencias ordinarias serán concedidas por el Rector.

ARTÍCULO 87°. **El permiso.** Cuando por justa causa o situación de fuerza mayor, deba ausentarse de la Institución dentro del término establecido por la ley para estos casos. El docente para estos casos, puede solicitar por escrito el permiso remunerado hasta por tres (3) días, y hasta por dos veces al año; cuando medie justa causa. Corresponde al Decano conceder o negar el permiso, teniendo en cuenta los motivos expresados por el docente y las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 88°. **La comisión.** Un Docente se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Rectoría, ejerciere temporalmente funciones propias de su cargo o conexas con él, en lugares distintos de la sede habitual de su trabajo; o cuando por encargo de la Institución realizare, transitoriamente, actividades oficiales diferentes de las inherentes al cargo del que es titular.

ARTÍCULO 89°. Las comisiones serán:

- a. **De servicio.** Un Docente se encuentra en comisión de servicio, cuando ejerce las funciones propias del cargo en otra institución, cumple misiones especiales, participa en reuniones, conferencias, seminarios, congresos, realiza pasantías, o realiza visitas de observación que interesen a la Institución, entrenamientos u otras actividades que se relacionen con el área en que presta sus servicios.
- b. **De estudio.** Un Docente se encuentra en comisión de estudio, cuando la Rectoría lo autoriza para separarse parcial o totalmente de sus funciones, y adelantar estudios de posgrado.
- c. **Administrativa.** Un Docente se encuentra en comisión administrativa, cuando desempeña un cargo administrativo dentro de la Institución; o fuera de ella en función o empleo públicos de elección popular, de periodo, de libre nombramiento y remoción, entre otros; o para cumplir un contrato administrativo de prestación de servicios.

Parágrafo 1. La comisión anterior se podrá conceder para desempeñar cargos en entidades privadas o mixtas y para fines que directamente interesaren a la Institución.

Parágrafo 2. Para disfrutar de una comisión administrativa el Docente deberá estar escalafonado.



ARTÍCULO 90º. La comisión de servicio hará parte de los derechos de todo Docente, y en el acto administrativo que la confiera deberá expresarse su duración, prorrogable por razones del servicio, y su forma de remuneración, la cual podrá estar a cargo de otra entidad o institución distinta de la UCEVA. La comisión de servicio no constituirá modo de provisión de empleo y podrá dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte.

Parágrafo 1. En ningún caso la comisión de servicio podrá implicar desmejora de las condiciones de trabajo ni violación de los derechos fundamentales de las personas.

Parágrafo 2. Cuando la remuneración del Docente estuviere a cargo de una entidad distinta de la Institución, el convenio interinstitucional respectivo deberá contemplar la obligación de dicha entidad de girar mensualmente a la Institución el valor de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y el porcentaje correspondiente a las prestaciones sociales causadas.

La remuneración a la que alude este Parágrafo será incompatible con el salario que el Docente perciba de la Institución.

Al no haber claridad sobre el **parágrafo 2 de este artículo 90**, quedó pendiente para consulta con el grupo jurídico, acordó la Vicerrectora Académica. Los demás artículos de este capítulo XIV se dan por revisados y sus textos continúan como fueron propuestos por el grupo jurídico.

Agotado el orden del día la Vicerrectora Académica, dio por terminada la sesión siendo las 5:40 pm.

La presente acta fue aprobada en sesión verificada el día y presidida por Stella Colonia Neira, Vicerrectora Académica

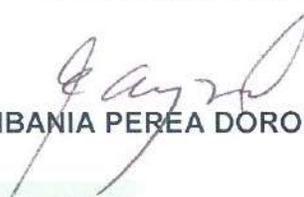
Firman en el acta,

La Presidenta del Consejo,



STELLA COLONIA NEIRA

La Secretaria del Consejo,



LIMBANIA PEREA DORONSORO

Proyectó: Limbania Perea D.